Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8470350
Centre d'intérêt: 910

ORF : rapport de l'Opération régime de formation des adultes / Guy Arsenault, Madeleine Charlebois, Yvonne Poulin, Jules Pleau ; équipe coordonnée par Pierre Ménard pour l'O.R.F. -- [Québec] : Direction générale de l'éducation des adultes, 1974.
4 t. en 5 v.

Code: 38-1063-38-1067 (v.1-4). Dépouillement: v. 1a). La consultation du milieu -- v. 1b) Appendices -- v. 2. Critique du modèle de la consultation du milieu -- v. 3. Historique; Bilan administratif; Bibliographie.

Descripteur(s): *Consultation *Régime pédagogique *Formation *Education des adultes

Ce rapport rend compte de la consultation du milieu effectuée dans le cadre de l'Opération Régime de formation des adultes: il s'agissait d'obtenir des réactions individuelles à ce projet de régime de formation, tel qu'exposé dans une version vulgarisée: ces réactions proviennent d'adultes, de formateurs et d'administrateurs engagés ou impliqués dans l'éducation des adultes, soit comme client, comme ressource ou comme gestionnaire. Le premier volume du rapport présente les objectifs, la démarche et l'analyse des résultats: le système actuel de formation des adultes, ce projet considéré globalement, ses principes fondamentaux, son cadre théorique, les modalités d'apprentissage.

En tout, 350 personnes de toutes les régions du Québec ont été rejointes. La consultation a été menée sur dix semaines à l'automne 1973, avec des personnes-relais dans chacune des régions administratives du Québec, animant un groupe de gens consultés. Les gens consultés devaient mettre par écrit leurs commentaires sur les sujets abordés dans leur groupe, sur des feuilles préparées à cette fin (instrument no 2). La personne-relais faisait part (sur l'instrument no 3) de la façon dont s'étaient déroulées les discussions et préparait un rapport final. L'analyse des données ne tient compte que de l'instrument no 2.

Il apparaît que la réception du Projet dans sa version de consultation est enthousiaste. Il semble grandement répondre aux attentes et aspirations des gens consultés et cela, même après une étude approfondie du Projet s'étendant sur plusieurs semaines. La seconde observation qui ressort, c'est que l'accueil au Projet n'est pas béat, n'exclut pas un important élément de critique. Les gens consultés ont réagi fortement au régime actuel et aux éléments concrets de l'organisation de l'éducation des adultes.

Type de document: r

Q 8470350A

MINISTERE DE L'EDUCATION

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION DES ADULTES

orf

RAPPORT DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION DES ADULTES

PREMIERE PARTIE - VOLUME I

LA CONSULTATION DU MILIEU

A 38-1063

859

EDUQ 8470350A

MINISTERE DE L'EDUCATION

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION DES ADULTES

orf

RAPPORT DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION DES ADULTES.

PREMIERE PARTIE - VOLUME I

LA CONSULTATION DU MILIEU

Guy Arsenault

Madeleine Charlebois

Yvonne Poulin

Equipe coordonnée par:

Pierre Ménard

pour l'O.R.F.

Mai 1974

PREMIERE PARTIE - VOLUME I

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 0.3

LES OBJECTIFS 0.5

. Les objectifs de la consultation 0.6

. Les objectifs de l'analyse 0.8

LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE ET LE RAPPORT 0.10

. La démarche méthodologique 0.11

. Le rapport 0.14

1. LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES 1.0

2. LE P.R.F. CONSIDERE GLOBALEMENT 2.0

3. LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU PROJET 3.0

1. L'accessibilité 3.3

2. La reconnaissance des acquis 3.7

3. La centration sur l'adulte 3.14

4. Le respect du rythme de l'adulte 3.18

5. L'entrée et la sortie continues 3.21

6. La participation de l'adulte 3.25

7. La conception de l'éducation 3.30

4. LES ELEMENTS DU CADRE THEORIQUE DU PROJET 4.0

. Les trois univers 4.2

. Les normes 4.10

5. LES MODALITES D'APPRENTISSAGE..... 5.0

1. Les ressources nécessaires..... 5.2

2. Les procédures et méthodes 5.8

3. L'utilisation de l'environnement..... 5.13

4. Les types d'évaluation..... 5.18

5. Le partage des responsabilités 5.21

6. La formation par objectifs..... 6.0

7. Le processus de formation..... 7.0

. L'information..... 7.4

. L'animation..... 7.8

. L'orientation et l'évaluation..... 7.11

. Les services d'accueil..... 7.15

. L'approbation et l'enseignement..... 7.18

. L'établissement des conditions d'apprentissage..... 7.22

. Le dossier personnel et cumulatif 7.26

. L'attestation des capacités..... 7.30

. La rétroaction..... 7.35

8. Les acteurs..... 8.0

. L'adulte..... 8.2

. Le formateur..... 8.7

. L'administrateur..... 8.13

9 La régionalisation..... 9.0

10. Les suites de l'Opération.....10.0

. L'implantation.....10.2

. Le Centre de main-d'oeuvre du Canada.....10.7

...

. Le Centre de formation professionnelle.....10.13

. Le Service d'aide personnelle et d'animation communautaire.....10.16

. Le ministère de l'Education.....10.19

. Le Service d'éducation des adultes actuel.....10.22

. Le Service d'éducation des adultes dans le P.R.F.....10.26

. Les organismes de formation.....10.30

. Les centres pour adultes.....10.33

. Le financement dans la perspective P.R.F.....10.36

EN GUISE DE CONCLUSION

INTRODUCTION

L'une des cibles privilégiées de l'Opération régime de formation a été sans contredit la consultation du milieu effectuée à l'automne 1973. Bien que relativement modeste d'envergure puisqu'elle rejoignait quelques trois cent cinquante personnes, elle se faisait néanmoins à l'échelle de tout le Québec avec un souci bien arrêté d'atteindre des gens les plus variés possible via le réseau de l'Education des adultes pour les faire réagir à partir de la version de consultation du Projet de régime de formation des adultes.

Rejoindre des personnes de tous les coins du Québec ne signifie nullement que nous prêtons à cet échantillon des prétentions de représentativité des attitudes générales des québécois par rapport à l'objet de la consultation (i.e. le P.R.F.). Ce fut plutôt pour l'équipe de l'Opération une façon adéquate de garantir la variété des réactions au Projet compte tenu des vécus différents d'une région à l'autre par rapport à l'Education des adultes.

Voici donc le compte rendu de cette consultation en présentant d'abord les objectifs qui nous ont guidés puis notre démarche méthodologique pour en arriver au contenu même des résultats de la consultation présentés dans un ordre et dans un format que nous croyons commodes pour le lecteur quel qu'il soit. Ce lecteur devra cependant être au préalable familier avec la version de consultation du Projet pour saisir de façon plus critique la portée des commentaires des gens consultés.

LES OBJECTIFS

LES OBJECTIFS DE LA CONSULTATION

On ne peut parler des objectifs de l'analyse des données de la consultation-milieu sans faire état des objectifs de cette même consultation qui étaient d'aller chercher des réactions individuelles au Projet de régime de formation dans sa version vulgarisée de consultation. Ces réactions, nous allions les quérir chez les gens du milieu, c'est-à-dire, chez les adultes, les formateurs et les administrateurs, engagés ou impliqués à un niveau ou à un autre de l'Education des adultes, soit comme client, soit comme ressource, soit comme gestionnaire.

Ainsi donc, pour recueillir ces renseignements, nous avons mis sur pied un vaste mécanisme de consultation s'échelonnant sur dix semaines avec des personnes-relais dans chacune des régions administratives du Québec animant un groupe de gens consultés, ceux de qui les résultats de la consultation dépendent. (Le lecteur trouvera dans la seconde partie de ce Rapport, dans la Critique du modèle de la consultation-milieu, le détail méthodologique de toutes les étapes de l'organisation de cette consultation).

Dans ce contexte de consultation l'analyse des données prend une allure particulière. Si la consultation avait eu la prétention d'opérer du même coup une vaste enquête sociologique sur les attitudes de la population face à des changements éventuels en Education des adultes, nous aurions procédé autrement. Les instruments de recueil auraient été davantage structurés pour favoriser une compilation statistique rapide et

efficace, ils auraient été mieux identifiés par le répondant de sorte que nous aurions pu, d'un moment à l'autre, d'un sujet à l'autre, mesurer le changement d'attitude face au Projet, faire des corrélations innombrables entre chacun des aspects des commentaires des gens, etc....

Mais tel n'était pas notre objectif en mettant sur pied la consultation.

Rappelons que nous voulions aller chercher, auprès de personnes les plus variées possible, les commentaires ou les réactions que suscite chez elles le Projet de régime de formation. Aller plus loin eut été évidemment plus satisfaisant pour le chercheur ou le théoricien, mais il eut fallu au moins le double du temps et du budget alloués pour une telle entreprise dont les suites n'auraient pas été plus assurées par ailleurs.

Nous voulions une consultation relativement brève, soucieuse d'investiguer le côté personnel et plus concret des réactions ou, autrement dit, l'univers des attitudes face à un tel Projet. Nous estimons qu'il y a là une source d'information plus féconde que dans des discussions théoriques et abstraites sur un sujet aussi vaste que l'Education des adultes.

LES OBJECTIFS DE L'ANALYSE

L'analyse des données a pour objectif spécifique de rendre compte des commentaires des gens consultés en les présentant, pour chacun des sujets abordés, selon qu'ils sont plus ou moins en accord, plus ou moins favorables à tel ou tel aspect du Projet.

Notre préoccupation n'était pas d'encadrer après coup les propos des gens dans les catégories connues du Projet mais plutôt de demeurer le plus près possible de la formulation des participants à la consultation, tout au long du processus à partir des instruments de recueil de données jusqu'aux résultats présentés plus loin. Cette préoccupation était pour nous une façon de minimiser les biais de lecture dans un premier temps pour, ensuite, percevoir de façon plus juste comment tel ou tel commentaire s'adresse à tel aspect du Projet.

Un autre objectif poursuivi est de rendre ces données utilisables pour ceux qui assureront les suites de l'Opération, pour ceux qui, éventuellement, travailleront à élaborer des pistes d'implantation du Régime de formation. Cela explique l'importance de l'Appendice qui donne le détail des réactions et suggestions par rapport à chacun des sujets abordés au cours de la consultation.

Comme il est parfois arrivé qu'un groupe X se penche sur un aspect du Projet et construise des pistes d'opérationalisation très détaillées, nous avons cru bon de conserver telles quelles ces propositions.

Elles feront donc partie des données disponibles à ceux que les suites de l'Opération concerne, à titre de ce que nous avons appelé "documents spéciaux".

LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

ET LE RAPPORT

LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Il nous apparaît important de décrire le cheminement que nous avons suivi pour en arriver à cette présentation finale des données de la consultation. Rappelons brièvement ici les instruments de recueil d'information utilisés.

. Les données.

Nous demandions aux gens consultés de mettre par écrit leurs commentaires sur les sujets abordés dans leur groupe, sur des feuilles préparées à cette fin (instrument no 2) ils précisaient leur groupe, leur statut (adulte, formateur ou administrateur) et la date de la rencontre. Le participant indiquait le sujet abordé, ses commentaires, dans quelle mesure il estimait que ceux-ci étaient en accord avec le Projet et ses suggestions relatives au sujet discuté. Les instruments remplis étaient envoyés au fur et à mesure à l'équipe de l'Opération qui en gardait une copie et envoyait l'original à M. Roland Bélanger, porteur du dossier Projet de régime de formation.

De son côté la personne-relais qui animait le groupe de discussion devait nous faire part (sur l'instrument no 3) de la façon dont s'était déroulée chacune des discussions sur les divers sujets abordés. Aussi demandions-nous à la personne-relais de rédiger un rapport final portant sur sa démarche prévue et réalisée, sur le portrait des réactions de son groupe, sur ses critiques du modèle de la consultation, sur son expérience comme personne-relais et sur ses propres commentaires sur le Projet. Finalement les données du stage d'évaluation des personnes-relais ont pu

compléter le rapport final puisqu'elles touchent des points comme le mandat de la personne-relais, ses perceptions de l'impact de la consultation, l'encadrement qu'elle a eu, etc. L'ensemble de ces renseignements nous a permis de mieux situer les commentaires formulés dans le contexte particulier de chacun des groupes de discussion.

. Le traitement

Dès le point de départ nous avons pris la position suivante par rapport à l'ensemble du matériel recueilli: au niveau spécifique de l'analyse des données, nous ne prendrons en considération que les instruments no 2, c'est-à-dire ceux qui contiennent les réactions au Projet.

Les instruments no 3, rapports finals et données du stage d'évaluation ont été considérés dans leur ensemble pour mieux qualifier la consultation, en connaître tous ses aspects, comprendre mieux certains sujets traités par les participants. A ce titre ils se sont avérés précieux mais jamais ils ne nous ont amenés à modifier le contenu même des réactions écrites dans les instruments no 2. C'était pour nous une façon de respecter les réactions telles que formulées par les trois cent cinquante (350) personnes rejointes dans tout le Québec.

Une fois tous les instruments no 2 en main nous avons élaboré des catégories d'analyse et construit un instrument qui permette de traduire les commentaires des participants en une forme plus homogène. Nous avons donc transcrit sur fiches tout le matériel en indiquant:

- l'identification de l'acteur (adulte, formateur ou administrateur);
- le numéro du groupe;
- le sujet abordé tel qu'il nous apparaît à la lecture du contenu des instruments no 2 (un même no 2 contenant bien souvent plus d'un sujet abordé);
- le contenu retenu selon quatre dimensions:
  - les réactions favorables au sujet abordé avec leurs explicitations;
  - les réactions défavorables ou exprimant un désaccord par rapport au sujet avec leurs explicitations;
  - les interrogations ou critiques soulevées par rapport au sujet;
  - les suggestions soit de principe (souhaits), soit opérationnelles (propositions concrètes).

La phase de transcription achevée nous avons compilé tous les sujets abordés dans tous les groupes et regroupé les sujets connexes. Une lecture rapide de chacun des groupes de fiches permettait de vérifier l'homogénéité des sujets traités, puis chacune des fiches d'information fut lue et compilée de façon à en ressortir:

- l'attitude générale par rapport au sujet traité (favorable, critique ou défavorable et son explicitation);
- les suggestions opérationnelles ou les propositions concrètes exprimant un désir d'influencer ou de faire pression (les suggestions de principe comportant la plupart du temps une dimension de critique, nous les avons considérées comme telles).

LE RAPPORT

La présentation de chacun des aspects touchés par la consultation respecte globalement la démarche méthodologique suivie au cours de l'analyse. Ainsi, chacun des thèmes qui ont été l'objet de réactions des participants se présente comme suit:

- Un bref texte d'introduction précise au besoin l'extension du sujet abordé.
- Un tableau de compilation illustre comment se répartissent les adultes, formateurs et administrateurs par rapport aux diverses attitudes possibles et aux suggestions formulées. Ce tableau indique également la répartition générale de l'ensemble des mentions afin d'aider le lecteur à lui donner l'idée des proportions relatives soit des acteurs, soit des types de réactions ou des suggestions.
- Un résumé des réactions favorables, c'est-à-dire des commentaires appuyant ou valorisant le sujet en question avec leurs explicitations.
- Un résumé des réactions critiques, c'est-à-dire des propos qui illustrent une remise en question ou des doutes sur le sujet sans le rejeter, au contraire bien souvent.
- Un résumé des réactions défavorables, c'est-à-dire des positions contestant ou rejetant le sujet abordé.
- Un texte dégageant, au-delà des types de réactions, les principales tendances observées ou le message essentiel qui ressort à la lecture de tous les commentaires sur un sujet donné.
- En appendice nous livrons le détail regroupé des réactions et des suggestions pour chacun des sujets abordés. Nous suggérons au lecteur de s'y référer s'il veut étoffer davantage sa compréhension des sujets abordés.

A noter: tout au long du rapport nous parlons de mentions et non de personnes. Comme la consultation portait sur plusieurs jours et qu'une même personne pouvait d'un jour à l'autre avoir une position différente,

nous avons choisi de ne retenir que la dimension des mentions plutôt que de devoir tenir compte du changement d'attitude en cours de consultation.

1

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

Nous regroupons dans ce premier chapitre tous les commentaires, opinions et suggestions, concernant la situation présente de l'Education des adultes telle qu'elle est vécue et perçue par les personnes consultées. Seuls les propos se rapportant aux rôles et fonctions d'organismes spécifiques (S.E.A., C.M.C., C.P.P., etc...) ont été groupés à part à l'intérieur du chapitre sur l'Implantation.

LE SYSTEME ACTUEL

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	16	5.4	5	2.6	9	3.7	7	35.0	37	4.9
Réactions critiques	32	10.8	26	13.8	30	12.4	-	-	88	11.8
Réactions défavor.	181	61.2	107	56.6	145	60.2	6	30.0	439	58.9
Suggestions	67	22.6	51	27.0	57	23.7	7	35.0	182	24.7
Total	296	100.°	189	100.°	241	100.°	20	100.°	746	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 4.9% (37/746)

De rares satisfactions

Peu nombreuses et peu explicites, les réactions favorables indiquent ici que rarement les personnes consultées valorisent le système de l'Education aux adultes tel qu'il existe actuellement. Ces quelques commentaires favorables mentionnent que le régime actuel apparaît ouvert et progressif et qu'il n'y a pas lieu d'y apporter de changement.

LES REACTIONS CRITIQUES 11.8 % (88/746)

L'Adulte: défavorisé au plan éducatif

Les critiques du système actuel ne portent pas sur son ensemble mais sur un aspect bien particulier: la place qu'y a l'adulte. Ce qui en ressort principalement, c'est que dans le système actuel, il se perçoit lui-même et est perçu par le formateur et par l'administrateur, comme une sorte de défavorisé au plan éducatif, comme quelqu'un qui ne sait ce qu'il veut, qui a de la difficulté à s'exprimer, qui est passif et a des connaissances superficielles, qui manque de confiance et de motivation. Le système actuel véhicule et entretient donc une telle conception de l'adulte.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 58.9 % (439/746)

Le système actuel est l'objet d'une grande insatisfaction de la part des gens consultés puisque ces réactions constituent la majorité de toutes les mentions. Ces commentaires s'adressent donc à quatre points principaux.

Lourdeur et rigidité des normes administratives

On déplore en premier lieu la lourdeur administrative occasionnée par des normes trop rigides, par des recouvrements juridiques d'un multitude d'organismes mal coordonnés entre eux et relevant de plusieurs niveaux de gouvernement; cette lourdeur se ressent également dans la dépendance de l'Education des adultes par rapport au système régulier, dans un mode de financement évalué comme contraignant et dans la centralisation du niveau des décisions qui empêche les Services d'éducation aux adultes de répondre efficacement aux besoins régionaux.

Un système qui nie l'adulte

On réagit également avec insatisfaction à l'inadéquacité du système actuel vis-à-vis des besoins et des conditions de vie de l'adulte. La formation est imposée à l'adulte sans tenir compte de ses acquis, de ses besoins et de ses goûts. Le système actuel semble ignorer l'état particulier de l'adulte, ses responsabilités familiales et économiques, ses disponibilités de temps, etc. pour le traiter à peu près de la même façon qu'un jeune.

Une démarche de formation aux lacunes multiples

La démarche de formation actuelle de l'adulte connaît un grand nombre de lacunes et les gens consultés critiquent particulièrement le manque et parfois la quasi-absence d'information sur les possibilités offertes par l'Education des adultes et l'absence d'orientation et de sélection sérieuse, c'est-à-dire faite par des personnes compétentes, outillées et qui tiennent compte des besoins et des goûts de l'adulte. On déplore aussi le fait que le contenu des cours soit bien souvent non pertinent par rapport à ce qui est requis sur le marché du travail et que le type de pédagogie ne réponde pas à la spécificité de la réalité de l'adulte.

La non-permanence des formateurs

et la pénurie des ressources

Enfin les réactions défavorables portent sur l'insuffisance et l'inadéquacité des ressources humaines et matérielles de formation. Ainsi, la non-permanence des professeurs entraîne comme inconvénients les plus souvent cités, l'impossibilité de créer des équipes de formateurs, l'absence d'action pédagogique concertée et la disponibilité souvent douteuse des professeurs. A cela s'ajoute la pénurie de ressources matérielles, i.e. locaux inconfortables, outils de formation insuffisants et inadéquats, etc.

LES SUGGESTIONS 24.7% (182/746)

Régionaliser et "libérer" l'Education des adultes

Les suggestions formulées portent sur trois aspects. Que l'administration, la gestion ou les structures favorisent la décentralisation et l'autonomie de l'Education des adultes. Plus précisement: que l'on libère l'Education des adultes de la tutelle de l'enseignement régulier par une coordination entre organismes par exemple et par des comités régionaux assurant la formation.

Une démarche de formation individuelle et mieux informée

Secondement, qu'on précise et qu'on raffine la démarche de formation de l'adulte en instaurant des mécanismes de circulation de l'information, en reconnaissant et créditant l'expérience acquise par l'adulte en dehors du système scolaire et en établissant la formation continue au rythme de l'individu sans distinction de niveau.

Un renouveau pédagogique

Enfin, on suggère d'envoyer des formateurs à plein temps et d'implanter de nouvelles approches pédagogiques qui tiennent compte du développement de la personne et de son autonomie autant que des connaissances à acquérir (enseignement individualisé, tutorat, groupes d'auto-formation, etc...).

LES TENDANCES OBSERVEES

Une remise en question quasi-unanime...

Des nombreux commentaires portent sur le système actuel, deux points majeurs ressortent avec force. D'abord, que l'ensemble des mentions exprime une attitude de remise en question de la situation actuelle nous apparaît comme un élément important du climat dans lequel la proposition du Projet survient dans le milieu. Cette remise en question ressort de l'absence relative de commentaires favorables à l'égard du système actuel et de la grande proportion des réactions défavorables et des suggestions qu'elles entraînent.

... de l'organisation administrative et pédagogique

Le contenu de cette insatisfaction se polarise autour de la lourdeur et des contraintes administratives actuelles (dépendance par rapport au système régulier, trop grande centralisation des décisions) et de l'inadéquacité perçue des mécanismes pédagogiques et des ressources tant humaines que didactiques (une démarche de formation peu centrée sur l'individu, des professeurs à temps partiel peu disponibles, une organisation inadéquate compte tenu des besoins de développement spécifiques à l'adulte).

2

LE P.R.F. CONSIDERE GLOBALEMENT

LE P.R.F. CONSIDERE GLOBALEMENT

Nous avons retenu les réactions des gens consultés par rapport au Projet pris dans son ensemble. Deux ordres de commentaires s'en dégagent: d'une part, ceux qui s'adressent au P.R.F. d'une façon globale, c'est-à-dire sans intention d'aucun élément particulier (par exemple: "je ne suis pas d'accord avec le P.R.F. parce qu'il ne tient pas compte de la réalité actuelle"), et d'autre part, les commentaires qui mentionnent des éléments particuliers du Projet dans le but d'expliciter une réaction concernant l'ensemble du Projet (par exemple: "j'approuve le P.R.F. parce qu'il respecte le rythme d'apprentissage de l'adulte en proposant l'entrée et la sortie continues"). Examinons de plus près ces diverses réactions.

LE P.R.P. CONSIDERE GLOBALEMENT

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	123	68.0	92	71.9	100	69.4	-	-	315	69.4
Réactions critiques	35	19.3	20	15.6	26	18.0	-	-	81	17.8
Réactions défavor.	23	12.7	16	12.5	8	5.6	1	100.0	58	12.8
Suggestions	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	181	100.°	128	100.°	144	100.°	1	100.°	454	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 69.4 % (315/454)

L'adulte au centre du projet

Bien souvent, les personnes consultées ont réagi favorablement au Projet globalement à cause d'un élément qui les a frappés particulièrement. L'élément central qui motive cet accueil au Projet est le fait que celui-ci tient compte de l'adulte d'abord et avant tout. Les commentaires sont ici explicités en termes de centration sur l'adulte, de reconnaissance d'acquis, de participation de l'adulte à sa formation, de respect de son rythme, etc... autant de formulations qui expriment un enthousiasme pour l'articulation générale du Projet autour de l'adulte.

Une formation conçue différemment

Pour d'autres gens consultés, ce qui retient avant toute chose leur attention en considérant le Projet, c'est qu'il modifie le mode de formation. On favorise alors des éléments comme le décloisonnement, la variété des objectifs de formation, l'amélioration des modalités d'apprentissage, l'augmentation du nombre et la qualité des ressources assouplissant le système et l'accessibilité à l'éducation.

Un processus de formation renouvelé

Enfin certaines gens expriment qu'ils sont frappés par la modification du cheminement de l'adulte dans le processus de formation proposé. Cela favorise la remise en question du processus actuel et, plus particulièrement, de l'accueil, de l'information, de l'orientation, de l'évaluation, des attestations et des choix de cours.

LES REACTIONS CRITIQUES 17.8 % (81/454)

Comment sera accueillie l'implantation ?

A la présentation du Projet, certaines personnes ont réagi par des interrogations ou en exprimant des doutes par rapport à certaines dimensions. Ainsi, l'on s'interroge par rapport aux conditions d'implantation du P.R.F.: est-on suffisamment instrumenté en ressources humaines, financières et matérielles, sommes-nous prêts à assumer un tel changement, le M.E.Q. cédera-t-il son contrôle, comment tiendra-t-on compte des particularités régionales, etc... ?

Un projet parfois trop laconique

D'autres réactions critiques déplorent les oubliés ou trop brièvement mentionnés dans le Projet, par exemple, l'Université, l'Education permanente, les rôles de l'adulte, du formateur et de l'administrateur, les organismes impliqués et les structures qui seront requises.

P.R.F. et Multi-Média

Enfin, une minorité compare le Projet à Multi-Média en considérant que le P.R.F. y est équivalent en plus de tenir compte de la formation professionnelle.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 12.8 % (58/454)

Le P.R.F. inutile

Il privilège trop la formation professionnelle

Certaines personnes enfin réagissent défavorablement au Projet. Parfois, leurs commentaires sont peu exprimés. On parle alors de "rêver en couleurs", "le Projet, c'est des mots, du papier", etc... Les désaccords les plus souvent cités portent sur le fait que le Projet apparaît privilégier la formation professionnelle à la formation personnelle ou culturelle par le jeu des normes et des univers.

Le P.R.F.: loin de la réalité

Enfin certaines mentions dénoncent que le Projet conditionne l'adulte à des faux besoins et qu'il ne tient pas suffisamment compte de la réalité actuelle (les valeurs, les organismes peu disponibles, les adultes peu autonomes, etc...).

LES TENDANCES OBSERVEES

Un accueil très favorable au Projet...

... sans être naif

La majorité des commentaires exprimés illustre que, dans l'ensemble, les gens consultés accueillent favorablement le Projet. Il faut tenir compte de la complexité de l'objet de consultation que constitue ce Projet et, parfois, nous pouvons nous demander dans quelle mesure la perception qu'avaient du P.R.F. les gens consultés est conforme avec celle des auteurs du Projet. Quoi qu'il en soit, le Projet tel que présenté reçoit l'approbation pratiquement massive des gens consultés, ce qui n'empêche pas l'expression de doutes sur son implantation, sur sa réalisation concrète.

L'adulte: au coeur des préoccupations des gens

Si nous considérons l'ensemble des commentaires exprimés nous pouvons en tirer les quelques remarques suivantes. D'abord, l'acceptation du Projet apparaît très liée au fait qu'il tienne compte de l'adulte, qu'il soit conçu à partir de ses besoins et objectifs et qu'il le respecte en lui permettant de participer à sa formation. Par ailleurs, certains rejettent le Projet parce qu'ils le perçoivent comme conditionnant l'adulte en lui créant de faux besoins. Ces deux réactions, bien que formulées différemment, nous semblent aller dans un même sens: celui du respect de l'adulte comme personne. On souhaite donc un Régime qui favorise pleinement la participation de l'adulte sans utiliser de mesure de conditionnement qui viserait ses besoins réels.

Une implantation s'impose...

Une seconde observation s'impose également. Le P.R.P. est perçu comme bouleversant la réalité actuelle de l'Education des adultes et les gens consultés, conscients de ce fait s'interrogent sur les conditions dans lesquelles s'effectuera éventuellement l'implantation. Nous verrons plus loin leurs commentaires plus détaillés à ce sujet. Rappelons simplement les interrogations soulevées à ce niveau-ci:

mais pas dans n'importe quelles conditions

est-on instrumenté en ressources ? Est-on prêt, adultes, formateurs, administrateurs et milieu à assumer les remises en question proposés ? On ne veut pas de changements de régime dans n'importe quelles circonstances et à n'importe quelles conditions. Actuellement, la réalité ne semble pas tout à fait rassurante et les responsables des suites du Projet devront en tenir compte.

3

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

1. l'accessibilité,
2. la reconnaissance des acquis;
   a) la reconnaissance de l'expérience,
   b) la rétribution de l'expérience,
3. la centration sur l'adulte,
4. le respect du rythme de l'adulte,
5. l'entrée et la sortie continues,
6. la participation de l'adulte,
7. la conception de l'éducation.

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU PROJET

Les personnes consultées ont eu souvent l'occasion de nous faire part de leurs commentaires concernant les valeurs de base ou les principes fondamentaux contenus parfois plus ou moins explicitement dans le texte du Projet. Nous pouvous regrouper ces réactions sous six thèmes que nous verrons dans l'ordre:

1. l'accessibilité de l'adulte à la formation,
2. la reconnaissance des acquis,
   - . au point de vue de son principe,
   - . au point de vue de son application, de sa rétribution.
3. la centration sur l'adulte,
4. le respect du rythme de l'adulte,
5. l'entrée et la sortie continues,
6. la participation de l'adulte (à sa formation).

Une observation d'ensemble s'impose ici: chacun de ces sujetsconcerne directement l'adulte qui devient en quelque sorte le pilier central de tout le Projet et il ressort que ce sont les adultes eux-mêmes qui mentionnent le plus ces principes fondamentaux comparativement aux formateurs et aux administrateurs.

Ce chapitre comprend également les commentaires qui ont trait à la conception que les gens se font de l'Education des adultes. Nous croyons opportun de présenter ces commentaires à la suite de ceux qui portent sur les principes fondamentaux puisqu'ils contiennent eux aussi des propos qui se rapportent à l'univers des valeurs et des options en Education des Adultes.

L'ACCESSIBILITE DE L'ADULTE A LA FORMATION

Certains commentaires ont porté sur le fait que le P.R.F. s'adresse à "tous les adultes faisant actuellement partie ou non de la population dite active" (cf. Document de consultation). Ainsi les gens consultés ont abordé le sujet de l'accessibilité par le biais soit de la population visée par le Projet, soit de la clientèle en Education des adultes, soit encore en parlant du recrutement ou de la sélection. Voilà autant de façons par lesquelles on a abordé la question de l'accessibilité de l'adulte à la formation.

L'ACCESSIBILITE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	5	16.7	2	9.0	10	27.7	-	-	17	19.3
Réactions critiques	5	16.7	1	4.5	6	16.7	-	-	12	13.7
Réactions défavor.	-	-	5	22.0	2	5.6	-	-	7	8.0
Suggestions	20	66.6	14	63.7	18	50.0	-	-	52	60.0
Total	30	100.°	22	100.°	36	100.°	-	100.°	88	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 19.3% (17/88)

Un accord de principe

Les réactions favorables expriment avant tout un accord avec le principe de l'accessibilité au Régime de formation pour tous les adultes. D'autres mentions apportent quelques précisions au sujet de la population visée par le Projet.

LES REACTIONS CRITIQUES 13.7% (12/88)

Des difficultés d'application prévues

Ce groupe de réactions vient souligner les difficultés d'application de ce principe et la grande majorité des propos soulignent les lacunes du système actuel au point de vue de l'accessibilité. Les moyens de rejoindre l'adulte sont présentement insuffisants et une partie de la population s'en trouve pénalisée en ce qu'elle n'a pas accès aux services offerts par les organismes d'éducation des adultes. On se demande si le P.R.F. va corriger vraiment la situation actuelle et dans quel sens.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 8.0% (7/88)

Quelques réticences

Les commentaires de désaccord formulés s'objectent principalement à une accessibilité qui serait complète et sans restriction.

LES SUGGESTIONS 60% (52/88)

L'accessibilité fortement appuyée

La mise en application du principe de l'accessibilité de la formation pour tous les adultes est fortement recommandée, en effet, 42 mentions sur un total de 52 en témoignent.

Des mesures sont suggérées pour concrétiser cette mise en application. Le mode de recrutement et de sélection des personnes enfin fait l'objet de quelques recommandations concrètes.

LES TENDANCES OBSERVEES

Un régime de formation accessible à tous

Un régime de formation accessible à tous les adultes quelque soit leur sexe, âge, culture, religion, lieu de résidence dans la province, qu'ils se présentent en groupe ou individuellement, c'est ce qui ressort globalement de l'analyse des réactions sur le sujet de l'accessibilité.

Cette tendance est ponctuée par quelques restrictions dont le contenu porte sur les difficultés financières d'une telle entreprise et sur l'accessibilité aux trois univers de formation pour les personnes en chômage. Il n'en demeure pas moins que c'est un souhait (pour ne pas dire un cri) presque unanime qu'exprime la population consultée.

LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS

La reconnaissance formelle de l'expérience de vie de l'individu et de ses acquis, même non académiques, est apparue une dimension relativement enthousiasmante pour la population consultée. Les réactions suscitées sont de deux niveaux. Un premier niveau est davantage théorique et permet surtout des positions de principes face à la reconnaissance de l'expérience. Le second niveau plus concret, plus opérationnel laisse place aux suggestions de toutes sortes à propos des modes d'application du principe (v.g. la salarisation ou l'accréditation de l'expérience). Considérons donc successivement les commentaires portant sur la reconnaissance de l'expérience (comme principe) et la rétribution de l'expérience.

LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	48	63.1	31	81.6	29	58.0	6	100.°	114	67.0
Réactions critiques	18	23.7	4	10.5	15	30.0	-	-	37	21.8
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	10	13.2	3	7.9	6	12.0	-	-	19	11.2
Total	76	100.°	38	100.°	50	100.°	6	100.°	170	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES % (114/170)

Un appui global

A un principe stimulant

Plus de la moitié des réactions en faveur du principe de la reconnaissance des acquis ou de l'expérience ne sont pas explicités par leurs auteurs. Les autres soutiennent que ce principe est source de respect, de valorisation et de motivation de l'adulte et qu'il lui permet d'envisager son plan de formation de façon plus réaliste et global.

LES REACTIONS CRITIQUES % (37/170)

Des doutes d'application, de validité

L'application de ce principe laisse planer certains doutes à cause des difficultés à surmonter. Comment pourra-t-on résoudre, par exemple, le problème de valider une expérience pour l'utiliser comme critère d'évaluation d'un acquis?

LES SUGGESTIONS % (19/170)

Des suggestions de sensibilisation et de facilitation

Les suggestions formulées peu souvent vont dans le sens de minimiser la durée du recyclage s'il s'avère nécessaire, de sensibiliser l'adulte à la richesse de son expérience et de coordonner les différentes parties impliquées dans l'ensemble du processus.

LES TENDANCES OBSERVEES

Un accueil quasi unanime

Si l'on considère les données recueillies dans leur ensemble, il apparaît rapidement que la reconnaissance de l'expérience, en tant que principe, reçoit un accueil presque unanime chez les gens consultés.

Cette constatation s'appuie sur le fait que nous observons une majorité de réactions favorables alors que les réactions défavorables sont absentes, et sur le fait que les suggestions proposent de sensibiliser l'adulte à la valeur de son expérience et d'appliquer le principe de la reconnaissance d'acquis au niveau de tous les centres de formation en Education des adultes.

Des interrogations sur la validité de cette reconnaissance

Cet appui de principe s'accompagne par contre d'interrogations quant à la possibilité d'appliquer cette notion. Comment minimiser les distorsions qui rendraient inégale la reconnaissance de certaines expériences d'une personne à l'autre? Comment faire valoir la validité de cette même reconnaissance? Voilà des questions qui se posent pour certains de nos consultés.

LA RETRIBUTION DE L'EXPERIENCE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	3	4.5	2	3.6	2	3.7	-	-	7	4.0
Réactions critiques	6	9.0	10	18.2	17	32.0	-	-	33	18.8
Réactions défavor.	1	1.5	1	1.8			-	-	2	1.2
Suggestions	57	85.0	42	76.4	34	64.3	-	-	133	76.0
Total	67	100.°	55	100.°	53	100.°	.	100.°	175	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 4.0% (7/175)

De rares réactions favorables

Quand elles sont explicitées par leurs auteurs, les rares mentions favorables parlent de l'évaluation des acquis comme un pouvoir que l'on doit s'accorder.

LES REACTIONS CRITIQUES 18.8% (33/175)

Doutes sur la valeur de la rétribution

Nombre d'interrogations et de doutes portent sur la façon dont se fera cette évaluation des acquis, sur le degré de validité de la reconnaissance et sur la valeur de la rétribution (en salaire, en crédits, etc...) qui sera faite des acquis et des apprentissages ayant pour source l'expérience. Bref, les acquis seront-ils vraiment reconnus et rétribués à leur valeur réelle?

LES SUGGESTIONS 76% (133/175)

Nécessité d'outils d'évaluation

La grande majorité des commentaires sur la rétribution de l'expérience sont formulés en suggestions proposant des façons de reconnaître concrètement l'acquis de l'individu. Les suggestions portent sur divers aspects: on suggère d'abord la présence d'outils d'évaluation des acquis tels que des tests (d'équivalence, d'évaluation et d'autres) qui soient standardisés tout en tenant compte des caractéristiques régionales et qui soient conçus principalement par le S.E.A. Il faudra pour cela que le S.E.A. dispose de toutes les ressources nécessaires à cette évaluation d'acquis.

Importance d'une reconnaissance formelle

Les suggestions portent ensuite sur les façons qui rendent officiels les acquis ou l'expérience de l'adulte, par exemple, les équivalences, les attestations officielles, les crédits.

Structurer la rétribution de l'expérience

On suggère enfin que des mécanismes soient mis sur pied pour organiser ou structurer la reconnaissance de l'expérience. On cite entre autres les organismes de formation, les comités d'évaluation, etc... avec toutes les ressources nécessaires. Pour ce faire on propose que les procédures et les critères soient standardisés a l'échelle du Québec et que l'évaluation privilégie l'expérience et les potentialités de l'individu plutôt que ses acquis académiques.

LES TENDANCES OBSERVEES

Si l'on considère les nombreuses suggestions émises ainsi que le nombre négligeable de réactions défavorables, il apparaît assez clair que la rétribution des acquis reçoit un accueil similaire à celui du principe de la reconnaissance de l'expérience.

En effet, puisque le principe de la reconnaissance des acquis est favorablement reçu, il n'est pas étonnant que sa rétribution (au sens d'accorder un poid, une valeur reconnue à cette expérience) reçoive aussi un accueil du même ordre puisque celle-ci constitue l'opérationnalisation du principe lui-même.

Quelques doutes de validité

Parallèlement à cet accueil très favorable une interrogation persiste: la rétribution de cette expérience sera-t-elle valide? Les apprentissages réalisés par l'expérience pourront-ils être évalués à leur juste valeur? La réponse apparaîtra avec l'application de cette reconnaissance.

Une remarque s'impose ici. De nombreuses suggestions formulées recèlent à notre avis une richesse non négligeable dont il est difficile de rendre compte justement dans une synthèse de cette forme-ci. En effet, plusieurs pistes sont suggérées pour faciliter l'application de la reconnaissance de l'expérience et elles pourront être sources de stimulation dans l'opérationnalisation de ce principe. Le lecteur est donc prié de se référer à l'appendice à ce sujet.

LA CENTRATION SUR L'ADULTE

La notion de centration sur l'adulte, bien que touchée indirectement par d'autres biais tels que la reconnaissance d'acquis et la participation de l'adulte, a été abordée comme telle, c'est-à-dire comme principe fondamental au Projet. Les commentaires par rapport à un tel sujet sont, il faut s'y attendre, davantage abstraits et prêtent moins à des propos débouchant sur l'opérationnalisation.

LA CENTRATION SUR L'ADULTE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	46	52.9	15	40.5	30	51.8	-	-	91	50.0
Réactions critiques	6	6.9	2	5.4	8	13.8	-	-	16	8.8
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	35	40.2	20	54.1	20	34.4	-	-	75	41.2
Total	87	100.°	37	100.°	58	100.°	-	100.°	182	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 50.0% (91/182)

Un appui marqué à la centration sur l'adulte

et a son auto-détermination

La centration sur l'adulte apparaît comme l'un des postulats de base qui soulève le plus de réactions (dans l'ensemble favorables) chez les personnes consultées. Les explicitations invoquées sont de deux ordres. D'une part le fait que le Projet soit entièrement conçu à partir de l'adulte, c'est-à-dire de ses besoins, aspirations, intérêts, objectifs, soulève un appui marqué de même que le fait que le P.R.F. permette à l'adulte de s'auto-déterminer dans son plan de formation d'autre part.

LES REACTIONS CRITIQUES 8.8% (16/182)

Quelques doutes d'application

Des préoccupations sur les impacts

Les réactions critiques exprimées par rapport à la centration sur l'adulte font état davantage de doutes quant à l'application concrète de ce principe plutôt que de critique du principe comme tel. La plupart des mentions expriment donc les préoccupations des gens des impacts techniques, financiers et même impacts que peut avoir une telle orientation de l'éducation sur la société et les valeurs en cours.

LES SUGGESTIONS 41.2% (75/182)

Des interrogations

Les suggestions groupent plus de 41% des mentions et cela nous apparaît relativement important pour un sujet "théorique". Ces suggestions nous renseignent, tout comme les réactions critiques, sur les interrogations qu'ont les gens face à l'éventualité d'une réelle centration sur l'adulte en éducation.

Des demandes d'aide personnelle et didactique

Ainsi, la plupart des suggestions sont en fait des demandes d'aide, à la fois des demandes d'aide personnelle (pour mieux définir les besoins de l'adulte, pour mieux l'informer et l'orienter quant à ses possibilités de formation) et des demandes

d'aide pédagogique et didactique (fiches programmées, tests d'habiletés, de classement, dossier sur l'expérience de l'adulte à la disposition du formateur, etc...).

LES TENDANCES OBSERVEES

- (A cause des nombreux points communs entre les commentaires sur la centration sur l'adulte, le respect du rythme de l'adulte et l'entrée et la sortie continues, nous avons regroupé nos observations de tendances à la suite du thème de l'entrée et de la sortie continues).

LE RESPECT DU RYTHME DE L'ADULTE

LE RESPECT DU RYTHME DE L'ADULTE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	23	60.5	9	47.4	6	100.°	-	-	38	60.3
Réactions critiques	6	15.8	4	21.1	-	-	-	-	10	15.9
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	9	23.7	6	31.5	-	-	-	-	15	23.8
Total	38	100.°	19	100.°	6	100.°	-	100.°	63	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 60.3% (38/63)

Un accord peu explicité

Un principe qui individualise

Généralement l'accord avec le respect du rythme de l'adulte est assez peu explicité (20 mentions sur 38) comme si cette notion était suffisamment claire en elle-même. Par ailleurs, les raisons invoquées pour appuyer ce principe sont qu'il permet à l'adulte de mieux répondre à ses objectifs et à ses besoins immédiats tout en tenant compte de ses capacités différentes dans un domaine par rapport à un autre. Respecter le rythme de l'adulte signifie aussi favoriser son autonomie dans ses apprentissages.

LES REACTIONS CRITIQUES 15.9% (10/63)

Doutes sur les possibilités de réalisation

Les réactions critiques nous apparaissent de l'ordre des doutes sur les possibilités concrètes de réalisation de ce principe. On énonce les difficultés éventuelles soulevées au plan de l'organisation des programmes et au plan financier mais surtout, on souligne l'impossibilité d'appliquer un tel principe dans les régions éloignées des centres à cause du manque d'étudiants adultes.

LES SUGGESTIONS 23.8% (15/63)

Abolir restrictions

Des rythmes de groupes

Des ressources

Les suggestions apportées sont de trois ordres: qu'on abolisse les restrictions de temps alloué à la formation (allusion à la norme du C.M.C.), qu'on prévoit pour les différents groupes d'adultes des rythmes différents selon l'âge, selon le temps qu'ils ont disponible et selon leurs objectifs à court ou à long terme, qu'on accorde enfin le plus de ressources diponibles possibles au service de l'adulte.

L'ENTREE ET LA SORTIE CONTINUES

L'ENTREE ET LA SORTIE CONTINUES

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	10	91.0	10	71.4	9	69.2	-	-	29	76.3
Réactions critiques	-	-	2	14.3	3	23.1	-	-	5	13.2
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	1	9.0	2	14.3	1	7.7	-	-	4	10.5
Total	11	100.°	14	100.°	13	100.°	-	100.°	38	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS ET LES SUGGESTIONS (38)

Un appui généralisé

La notion d'entrée et de sortie continues est l'objet de 38 mentions et, toujours, ces mentions expriment un appui à ce principe qui apparaît essentiel au Projet dans la mesure où celui-ci est conçu comme favorisant le cheminement individuel dans la formation. Les quelques réactions critiques illustrent un accord avec le principe de l'entrée et de la sortie continues mais avec des interrogations sur sa réalisation administrative. Les suggestions viennent souligner l'importance de ressources humaines pour soutenir la mise en marche de cette notion fondamentale.

Quelques doutes
Le besoin de ressources

LES TENDANCES GENERALES OBSERVEES

- CENTRATION SUR L'ADULTE
- RESPECT DU RYTHME
- ENTREE ET SORTIE CONTINUES

Appui unanime aux principes de base

Les participants à la consultation, quand ils s'expriment sur l'un ou l'autre des principes ou postulats de base du Projet en parlent de façon relativement semblable. Unanimement les gens consultés donnent leur appui aux principes généraux que sont la centration sur l'adulte, le respect du rythme de l'adulte et l'entrée et la sortie continues. (L'on pourra confronter cet appui à celui que l'on observe quand les gens abordent les sujets plus concrets ou plus opérationnels du Projet) L'un des aspects le plus souvent mentionné est qu'un tel système favorise l'auto-détermination de l'adulte dans ses projets de formation face à l'un ou l'autre de ces trois principes généraux, ces gens expriment également leurs interrogations, leurs doutes.

Doutes sur leur réalisation concrète

Quels impacts peuvent avoir l'application de tels principes en Education des adultes? Comment est-ce possible administrativement? Dans la mesure où ces principes apparaissent valables et enthousiasmants, dans la même mesure, dirait-on, certaines gens craignent de s'emballer compte tenu de leur expérience dans l' l'éducation, de là leurs doutes.

Besoin de ressources

Enfin, nombreuses sont les suggestions de ressources disponibles plus abondantes, plus variées, tant du point de vue de l'aide personnelle que de l'aide didactique. Centrer l'éducation sur l'adulte implique des changements de structures dont les gens sont conscients, de là les demandes exprimées pour que l'on s'équipe en conséquence.

LA PARTICIPATION DE L'ADULTE

La notion de participation est centrale dans le Projet de régime de formation. Le Document de consultation note en effet: "il importe que l'adulte soit maintenant associé à la gestion du domaine de l'éducation et, à plus forte raison, de sa propre éducation". Voilà le thème mentionné le plus souvent parmi les principes fondamentaux du Projet et autour duquel se rattachent la plupart des facettes du Projet.

LA PARTICIPATION DE L'ADULTE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	28	30.1	8	14.3	12	18.2	2	40.0	50	22.7
Réactions critiques	21	22.6	13	23.2	17	25.8	-	-	51	23.1
Réactions défavor.	2	2.2	12	21.4	2	3.0	-	-	16	7.2
Suggestions	42	45.1	23	41.4	35	53.0	3	60.0	103	47.0
Total	93	100.°	56	100.°	66	100.°	5	100.°	220	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 22.7% (50/220)

Adhésion à la proposition de participation au Projet

Plus de la moitié des réactions favorables vont dans le sens d'une adhésion avec ce que le P.R.F. propose comme participation de l'adulte et ce, principalement parce que la participation est source de motivation et de valorisation pour l'adulte, parce qu'elle élargit son champ d'autonomie et, finalement, parce qu'elle constitue une condition essentielle de tout apprentissage véritable.

Accord aussi avec des points particuliers

Les autres réactions favorables marquent une adhésion à des aspects plus précis: choix des moyens et des modalités d'apprentissage fait par l'adulte, détermination des objectifs de formation qui sont du ressort de l'adulte et fait de contrôle de l'adulte sur la gestion de sa formation variant en fonction de l'univers dans lequel se situent ses objectifs de formation.

LES REACTIONS CRITIQUES 23.1% (51/220)

Pas de mécanismes de participation proposés dans le Projet

Les réactions critiques recueillies portent essentiellement sur trois points. Le premier concerne la participation de l'adulte telle que conçue dans le Projet. Plus de la moitié des critiques soulignent que le P.R.F. ne prévoit aucun mécanisme susceptible de faciliter la participation de l'adulte au système d'éducation. De plus il n'apparaît pas suffisamment explicite sur les pouvoirs réels qui seront accordés à l'étudiant-adulte.

Doutes sur la motivation de l'adulte.

Enfin certaines personnes consultées croient que la motivation de l'adulte à s'impliquer sera uniquement liée à la rentabilité économique de la formation poursuivie.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 7.2% (16/220)

Incapacité de l'adulte à s'auto-déterminer

Nous retrouvons ici les commentaires des personnes qui soutiennent que l'adulte est incapable de prendre véritablement en charge sa formation. En ce sens, la notion de participation leur apparaît utopique et loin de la réalité de l'adulte.

LES SUGGESTIONS 47.0% (103/220)

Compte tenu du caractère nettement hétéroclite des suggestions, nous ne retiendrons ici que celles qui ont recueilli le plus grand nombre de mentions. Nous prions le lecteur désireux d'en saisir toute l'étendue de se référer au détail de ces suggestions dans l'appendice.

On suggère, principalement:

Du support personnel

- que des personnes-ressources soient disponibles à l'adulte pour lui faciliter la détermination de ses objectifs et de son plan de formation (15/103);

Une participation élargie

- que la participation de l'adulte à la fabrication des programmes soit élargie (15/103);

Des mécanismes motivationnels

- que soient prévus des mécanismes pour favoriser la motivation et l'intérêt de l'étudiant-adulte à son cheminement éducatif (14/103);

Une sensibilisation de l'adulte

- que le nouveau régime sensibilise l'adulte aux pouvoirs qui sont siens et les rende explicites (14/103);

La maximisation de l'information

- que l'information soit maximisée parce que celle-ci constitue un pré-requis à une véritable prise en charge par l'adulte de sa formation (12/103)

LES TENDANCES OBSERVEES

Accueil favorable et nuancé

La possibilité pour l'étudiant-adulte de participer à la gestion de son processus de formation semble recueillir un accueil favorable bien que nuancé.

Elargir la participation de l'adulte

Aider l'adulte à prendre en charge son cheminement

En effet, on adhère essentiellement au fait que la participation de l'adulte s'actualise à plusieurs niveaux du système et, entre autres, au niveau du processus de formation. Mais on insiste principalement sur le fait que le système devra faciliter la prise en charge par l'adulte de son cheminement éducatif. Cette facilitation se résume, le plus souvent, à un support fourni à l'adulte dans la gestion de sa formation. Le système devra de plus rendre explicites les pouvoirs réels qui reviennent à l'adulte et sensibiliser ce dernier à cette dimension de son implication en Education des adultes.

Pour certains l'ADULTE est incapable de se prendre en charge

Soulignons, pour terminer, qu'environ dix pour cent (10%) des mentions recueillies vont dans le sens de nier ou de douter des capacités de l'adulte à prendre en charge sa formation, à s'auto-déterminer. Cela nous semble davantage préciser l'importance pour le système de faciliter cette prise en charge ou participation active de l'adulte à la gestion de sa formation.

-7-

LA CONCEPTION DE L'EDUCATION

Un certain nombre de gens consultés nous ont fait part, de façon bien globale parfois, de leur conception de l'Education des adultes ou de leur "vision du monde" en ce domaine et ce, par le biais de concepts tels que l'éducation permanente, l'éducation continue et par le type de société que cela peut entraîner.

LA CONCEPTION DE L'EDUCATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	15	83.3	6	85.7	16	53.3	-	-	37	67.3
Réactions critiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	3	16.7	1	14.3	14	46.7	-	-	18	32.7
Total	18	100.°	7	100.°	30	100.°	-	-	55	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES TENDANCES OBSERVEES

l'éducation au service de l'individu

Ce qui ressort principalement des réactions et suggestions exprimées, c'est le souci qu'ont les gens consultés que l'éducation favorise le développement de l'individu, que celui-ci ait de plus en plus comme préoccupation de parfaire sa formation. En corollaire cela implique des changements dans le style de vie des gens et dans leurs valeurs également, changements qui vont pour certains jusqu'à une société éducative où tout est conçu et organisé en fonction de l'épanouissement et de la formation des gens.

Informer et sensibiliser la population

Pour en arriver là, à un système d'éducation au service de l'individu, les gens suggèrent que l'on identifie l'information, que l'on fasse connaître davantage ce qui se fait en éducation permanente et que l'on sensibilise la population à la valeur de la formation continue.

4

LES ELEMENTS DU CADRE THEORIQUE DU PROJET

- les univers
- les normes

LES ELEMENTS DU CADRE THEORIQUE DU PROJET (UNIVERS ET NORMES)

Nous avons considéré, au chapitre précédent, les postulats à la base du Projet qui en constituent en quelque sorte les valeurs fondamentales et qui en colorent chacun des éléments. Les personnes consultées ont également réagi aux principes théoriques du Projet ou à la façon dont il est articulé conceptuellement, particulièrement aux normes et aux trois univers de formation. Nous allons illustrer comment les gens consultés accueillent chacun de ces éléments du cadre théorique du Projet.

En ce qui concerne les univers de formation, le tableau 4.2 de la page suivante fait état du contenu de toutes les réactions et il est suivi des résultats pour chacun des univers puis de ceux qui concernent l'ensemble des trois univers.

LES UNIVERS DE FORMATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	41	38.6	26	34.2	33	46.5	-	-	100	38.3
Réactions critiques	16	15.1	22	28.9	13	18.3	2	25.0	53	20.3
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	49	46.3	28	36.9	25	35.2	6	75.0	108	41.4
Total	106	100.°	76	100.°	71	100.°	8	100.°	261	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES UNIVERS DE FORMATION

L'UNIVERS PERSONNEL

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	10	28.6	5	62.5	7	46.6	-	-	22	38.0
Réactions critiques	9	25.7	3	37.5	3	20.0	-	-	15	25.9
Réactions défavor.	-	-	-	-	-		-	-	-	-
Suggestions	16	45.7	-	-	5	33.4	-	-	21	36.1
Total	35	100.°	8	100.°	15	100.°	-	100.°	58	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES UNIVERS DE FORMATION

L'UNIVERS SOCIO-CULTUREL

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	13	76.5	8	42.1	11	57.9	-	-	32	58.1
Réactions critiques	-	-	4	21.0	3	15.8	-	-	7	12.8
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	4	23.5	7	36.9	5	26.3	-	-	16	29.1
Total	17	100.°	19	100.°	19	100.°	-	100.°	55	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES UNIVERS DE FORMATION

L'UNIVERS SOCIO-ECONOMIQUE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	7	36.9	6	42.9	6	46.2	-	-	19	41.3
Réactions critiques	1	5.3	-	-	1	7.6	-	-	2	4.3
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	11	57.8	8	57.1	6	46.2			25	54.4
Total	19	100.°	14	100.°	13	100.°	-	100.°	46	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES UNIVERS DE FORMATION

LES TROIS UNIVERS

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	11	31.4	7	20.0	9	37.5	-	-	27	26.5
Réactions critiques	6	7.1	15	42.9	6	25.0	2	25.0	29	28.5
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	18	51.5	13	37.1	9	37.5	6	75.0	46	45.0
Total	35	100.°	35	100.°	24	100.°	8	100.°	102	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 38.3% (100/261)

Valorisation de:
- créativité
- participation
- perfectionnement

En plus des 31% des réactions favorables qui ne sont pas explicitées par leurs auteurs, nous retrouvons 54% des mentions (54 sur 100) qui donnent comme argument que les univers valorisent l'individu et ce, de façon différenciée selon les univers. On apprécie la conception des univers personnel, socio-culturel et socio-économique parce qu'ils favorisent respectivement la créativité (en misant sur les ressources personnelles), la participation ou l'implication dans la société, et le perfectionnement en vue des besoins du milieu.

LES REACTIONS CRITIQUES 20.3 % (53/261)

Les critiques formulées s'adressent à trois objets: la conceptualisation des trois univers, sa formulation dans le document de consultation et l'application concrète de ce principe.

Pas de distinction entre les univers

D'abord certains se disent en désaccord avec la distinction des trois univers puisque, selon eux, ils ne forment qu'un tout, comme la personne d'ailleurs, et que proposer une structure ne peut qu'entraîner des complications pour l'adulte (A, soit 32.0%).

Formulation abstraite et obscure

En second lieu, pour certains, la formulation des trois univers apparaît trop abstraite, trop loin de la vie. Pour d'autres, le document de consultation n'est pas suffisamment explicite (quant à l'univers personnel particulièrement). Bref, la façon de présenter les trois univers n'apparaît pas suffisamment éclairante ou concrète (B, soit 24.5%).

Doutes quant à l'application

Enfin les autres commentaires expriment des doutes de l'application possible des trois univers. Ils requièrent des changements de mentalité (et cela n'inspire pas confiance), ils exigeront des ressources supplémentaires (y en aura-t-il suffisamment ?) et l'univers socio-culturel demandera aux formateurs ou au S.E.A. une tolérance, une objectivité qu'on n'est pas sûr d'avoir face aux projets à saveur contestaire (10, soit 19%).

LES SUGGESTIONS 41.4 % (108/201)

Les suggestions formulées à l'occasion des trois univers sont particulièrement variées. Nous pouvons regrouper la plupart en quatre blocs.

Souplesse administrative

D'abord on suggère une structure administrative et pédagogique souple et qui permette à l'adulte de changer d'univers au fur et à mesure que des besoins nouveaux émergent pour lui. On propose même parfois que l'adulte puisse définir ses objectifs et moyens de formation dans l'univers socio-économique (20, soit 18.4%).

Les priorités

Secondement les suggestions portent sur la conception même des univers et sur leur inter-relation (16, soit 14.8%). Que l'on accorde la priorité à l'univers socio-culturel ou à l'univers personnel ou bien que l'univers socio-économique soit intégré à la formation générale.

Abondance d'information

On suggère aussi au moment de la mise en application éventuelle du Régime et par la suite de donner une information abondante, sous forme de publicité, qui renseigne et généralise (13, soit 12.0%). Qu'on insiste particulièrement sur l'univers personnel et que la DGEA publie un guide officiel d'information.

Enfin que l'on multiplie les centres de ressources, de documentation, d'information; qu'on offre aux adultes des lieux pédagogiques, des locaux outillés pour favoriser la formation (13, soit 12.0%).

LES TENDANCES OBSERVEES

Un accord de principe favorable...

Dans l'ensemble on peut dire que les trois univers, comme conception de l'orientation que peut prendre un projet de formation, sont favorablement accueillis par les personnes consultées. Cependant, quelques observations s'imposent.

... et parfois critique

D'abord beaucoup de commentaires expriment l'accord des gens avec la conception des trois univers mais sans explication (31%). Aussi, nous rencontrons des critiques mais à peu près jamais ne remettent-elles en cause les fondements théoriques des trois univers. Il s'agit là d'une question de niveau des réactions dans la consultation sur lequel nous aurons l'occasion de revenir. Les critiques visent donc dans l'ensemble des aspects particuliers des univers.

- Une critique concrète

Des suggestions globales

Soulignons enfin que les suggestions formulées débordent bien souvent le simple niveau des trois univers pour s'étendre à tout le Projet (fournir une abondante information, offrir des ressources variées, etc.).

LES NORMES

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	13	30.2	16	32.0	8	22.2	-	-	37	28.7
Réactions critiques	7	16.3	12	24.0	9	25.0	-	-	28	21.7
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	23	53.5	22	44.0	19	52.8	-	-	64	49.6
Total	43	100.°	50	100.°	36	100.°	-	100.°	129	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

La portion du Projet portant sur les normes éducatives, pédagogiques et administratives est l'objet de relativement peu de réactions dans l'ensemble de la consultation bien qu'elle y soit généralisée. En effet, la plupart des groupes en parlent et les commentaires proviennent tout autant des adultes, des formateurs que des administrateurs.

LES REACTIONS FAVORABLES 28.7 % (37/129)

Un accord de principe surtout

Deux points principaux font la faveur des gens consultés: leur accord avec la définition des normes qu'en donne le Projet (21 mentions) accord peu explicité la plupart du temps et l'importance perçue de concilier les adultes, formateurs et administrateurs avec l'avènement du Projet (14 mentions).

LES REACTIONS CRITIQUES 21.7 % (28/129)

Des normes éducatives insatisfaisantes

Des trois types de normes, seules les normes éducatives (celles qui concernent l'adulte) soulèvent les critiques. Elles ne correspondent à rien, nous dit-on, et la participation de l'adulte aux deux autres types de normes apparaît peu clairement (10 mentions). A cela se greffe d'ailleurs le commentaire reprochant au Projet de n'être pas assez explicite au sujet de ces normes (6 mentions).

LES SUGGESTIONS 49.6 % (64/129)

Décentraliser le pouvoir au profit de l'adulte

Près de la moitié des suggestions portent sur la décentralisation du pouvoir (31 mentions sur 64) et ce, dans le sens d'en accorder davantage à l'adulte, en donnant ici priorité aux normes éducatives ou, parfois, en suggérant un système de co-gestion entre les trois partenaires.

Assouplir normes

Les autres suggestions rassemblant le plus de mentions (14) portent sur la souplesse souhaitée de toutes les normes, particulièrement celle qui exige un minimum d'étudiants pour qu'un cours ait lieu.

LES TENDANCES OBSERVEES

Les normes éducatives sur la sellette

De ces commentaires ou réactions, une chose nous frappe, c'est la tendance généralisée de privilégier la participation de l'adulte dans une perspective de conciliation ou de co-gestion avec le formateur et l'administrateur. Nous retrouvons cette préoccupation explicite dans les réactions favorables (quand on favorise la conciliation des trois partenaires) et dans les suggestions (quand on parle de décentralisation du pouvoir). Que l'on reproche le manque de clarté du Projet au sujet des normes éducatives implique également, à nos yeux, le fait que l'on privilègie d'une certaine façon ce type de norme puisque le Projet n'est pas plus explicite pour un type de norme que pour un autre. Il est donc clair que ce sont les normes éducatives qui retiennent davantage l'attention des gens consultés.

5

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE...

1. les ressources nécessaires
2. les procédures et méthodes
3. l'utilisation de l'environnement

... ET L'EVALUATION DE LA FORMATION

4. les types d'évaluation
5. le partage des responsabilités

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE ET L'EVALUATION DE LA FORMATION

Fréquemment au cours de la consultation, nous aurons recueilli des commentaires et observations concernant ce que nous pouvons nommer globalement les modalités d'apprentissage ou les conditions requises par l'adulte pour favoriser sa formation, pour faciliter ses apprentissages.

A la lecture plus attentive des instruments de recueil des données nous sommes en mesure de distinguer trois facettes de ces commentaires et ce sont: les ressources nécessaires à l'adulte dans sa formation, les procédures et méthodes didactiques ou pédagogiques (certains diront: andragogiques) et l'utilisation de l'environnement. Nous considérons donc chacun de ces aspects isolément.

Nous avons également rattaché à ce chapitre tous les commentaires sur l'évaluation de la formation selon qu'ils se rapportent soit aux divers types d'évaluation, soit au partage des responsabilités dans cette évaluation.

-1-

LES RESSOURCES NECESSAIRES

LES RESSOURCES NECESSAIRES

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	46	32.3	33	22.1	17	16.9	-	-	96	24.0
Réactions critiques	14	9.8	25	16.8	20	19.8	-	-	59	14.7
Réactions défavor.	4	2.9	11	7.4	1	.9	2	22.2	18	4.5
Suggestions	78	55.0	80	53.7	63	62.4	7	77.8	228	56.8
Total	142	100.°	149	100.°	101	100.°	9	100.°	401	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 24% (96/401)

Le sujet des ressources nécessaires à fait l'objet de 401 mentions. De ce total, 96 mentions soit 24% représentent les réactions favorables et se répartissent en deux groupes. Le premier groupe exprime un accord ferme (85/96) pour qu'il y ait une diversité et une disponibilité des ressources, ceci étant prioritaire et conditionnel à la réalisation du P.R.F. Diversité en raison des besoins multiples et variés de la clientèle adulte et de son environnement et disponibilité dans le sens de rendre accessibles les ressources au moment où l'adulte en a besoin et ce, dans toutes les régions de la province.

Ferme exigence de diversité et de disponibilité des ressources.

Les ressources identifiées à cette étape sont les suivantes: centres d'auto-didactie, lieux de travail de l'adulte, méthodes audio-visuelles, banques d'outils de formation, universités, stages et personnes-ressources.

Un deuxième groupe, moins important, exprime sa conception des personnes-ressources (11/96) en invoquant le rôle important mais absent de dirigisme, joué auprès des adultes: aide à la détermination des objectifs de formation, support dans la démarche éducative, évaluation du cheminement et de l'atteinte des objectifs.

Personnes-ressources sans dirigisme.

LES REACTIONS CRITIQUES 14.7% (59/401)

Nous pouvons qualifier la majorité des réactions critiques de réserves voire de doutes sur les possibilités réelles d'obtenir des budgets pour pallier les lacunes (en terme de ressources) du système actuel et rencontrer les visées du P.R.F.; 46/59 mentions en témoignent.

Doutes de réalisation financière.

Le manque de personnes-ressources, de matériel didactique est déploré et ce, particulièrement dans les régions éloignées de la province. L'impression que le P.R.F. a été conçu en fonction du milieu urbain et qu'il délaisse les problèmes que rencontre le milieu rural vis-à-vis des ressources humaines et matérielles se retrouve dans quatre mentions.

Le rôle nouveau et exigeant des personnes-ressources est mis en lumière (9/59 mentions), on parle de la difficulté de s'adapter à un système d'entrée et de sortie continues, de programmer une démarche et de l'évaluer, d'être animateur, conseiller... de vivre la notion de conciliation et d'être compétent!

LES REACTIONS DEFAVORABLES 4.5% (18/401)

Quelques insatisfactions actuelles.

Les réactions défavorables sont minoritaires, huit d'entre elles expriment une insatisfaction par rapport au fait que les locaux dont disposent les adultes présentement leur sont imposés et qu'ils sont inadéquats parce qu'ils ne respectent pas les besoins de l'adulte en apprentissage.

D'autres mentions (8) formulent un désaccord global avec le P.R.F. lorsqu'il parle des ressources et des modalités d'apprentissage; ceci leur apparaissant utopique (diversité et disponibilité) et irréalisable en application.

LES SUGGESTIONS 56.8% (228/401)

Diversifier les ressources...

Parmi les nombreuses suggestions 68 recommandent la mise sur pied de ressources diversifiées qui vont des instruments et outils pédagogiques aux services d'aide et de conseil pour étudiants-adultes en passant par les centres d'accueil, les locaux de travail, les personnes-ressources etc...

... Et les régionaliser

Un autre groupe de suggestions (65), propose la mise en commun des ressources au niveau régional par le biais de la création d'une banque d'outils d'évaluation et de formation et la mise sur pied d'un centre de documentation régional; la planification, la coordination et le contrôle de ces ressources en vue d'une utilisation rationnelle et maximale.

Faciliter le perfectionnement.

Les autres suggestions sont réparties comme suit: 40 mentions à l'effet que le M.E.Q. alloue des budgets pour financer le perfectionnement des personnes-ressources, l'achat d'équipement et de matériel didactique et ce, en tenant compte des besoins socio-économiques plus grands des régions éloignées et défavorisées. 26 mentions recommandent la formation et/ou le recyclage de personnes-ressources, une redéfinition et clarifications de leurs rôles et tâches ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail.

Fournir davantage d'outils.

Un dernier groupe de suggestions s'adresse aux S.E.A.; on demande qu'il soit pourvu de tous les outils pour le travail individuel et de groupe (22 mentions) et qu'il soit ouvert 24 heures par jour (7 mentions) et responsable du contrôle de ce matériel. Les ressources identifiées sont les bibliothèques, laboratoires de langues, matériel audio-visuel, filmathèque, systèmes de fiches, aide technique au besoin et sur demande.

LES TENDANCES OBSERVEES

Diversité et disponibilité des ressources.

La population consultée exprime d'une manière générale un accord ferme voire même impatient pour qu'il y ait une diversité et une disponibilité des ressources nécessaires à l'apprentissage adulte et une mise en commun de ces ressources au niveau régional.

Diversité et disponibilité des ressources.

Cet accord est formulé d'abord au niveau des réactions favorables (96/401 mentions soit 24%) puis repris au niveau des suggestions (228/401 mentions soit 56.8%). Les adultes et les formateurs sont les premiers tenants de cet accord, et sont suivis d'assez près par les administrateurs.

L'adulte doit avoir le choix des ressources.

Les ressources identifiées par les consultés sont nombreuses, elles sont tantôt des outils, de l'équipement du matériel didactique, tantôt des personnes, des services des locaux etc... Toutefois, ce qui importe le plus, est que l'adulte puisse choisir ce qui lui convient, d'où l'importance de la diversité, et que ces mêmes ressources soient disponibles au moment où il en a besoin. Les mesures suggérées qui vont dans le sens de la régionalisation sont vues comme des moyens de concrétiser ce désir exprimé majoritairement.

Doutes sur les possibilités de réalisation.

Les éléments de critique adressés, à ce thème, sont pour la plupart des interrogations et des doutes quant aux possibilités d'obtenir les budgets requis pour combler les lacunes actuelles. Les formateurs, administrateurs et adultes partagent à peu de différence près cette attitude que nous pourrions qualifier de réserve sceptique.

Le faible pourcentage (4.5%) de mentions défavorables provient surtout des formateurs et elles soulignent d'une part l'inadéquacité des locaux actuels et qualifient d'utopiques les propos du P.R.F. lorsqu'il parle des modalités d'apprentissages, d'autre part.

LES PROCEDURES ET METHODES

Parmi les commentaires recueillis, au cours de la consultation sur le thème des modalités d'apprentissage, il appert qu'une partie de cette information s'adresse aux méthodes et aux procédures d'apprentissage. Il faut comprendre par là, divers procédés ou techniques d'enseignement ou de formation ainsi que les règles ou conditions accompagnant l'emploi de ces méthodes. Nous avons donc regroupé sous le titre procédures et méthodes toutes les réactions des consultés ayant trait à ce sujet.

LES PROCEDURES ET METHODES

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Client.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	28		9		11		5		53	
Réactions critiques	10		6		10		3		29	
Réactions défavor.	5		1		-		2		8	
Suggestions	48		19		24		1		92	
Total	91	100.°	35	100.°	45	100.°	11	100.°	182	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 29.1% (53/182)

Les réactions favorables représentent 29.1% des réactions totales sur les procédures et méthodes d'apprentissage et elles sont portées majoritairement par les adultes.

En faveur de l'enseignement.

L'enseignement individualisé reçoit un accord favorable (29 mentions) en raison des multiples avantages qu'il présente pour l'étudiant-adulte; ce dernier peut choisir la méthode et l'horaire de travail qui lui convient, il respecte ainsi son rythme d'apprentissage, se sent impliqué et motivé.

La formule de travail en groupe reçoit également un accord (17 mentions) en raison de ses possibilités de stimulation et de participation. Certains préfèrent les groupes de travail homogènes, d'autres privilégient les groupes hétérogènes.

Pour terminer sept (7) mentions expriment un accord pour que soient repensées toutes les méthodes d'enseignement ainsi que leurs modalités d'organisation.

LES REACTIONS CRITIQUES 15.9% (29/182)

Les réactions critiques se présentent sous forme d'opinions qu'il est possible de subdiviser en trois groupes. Un premier groupe (19 mentions) dénoncent l'inadéquacité des locaux actuels qui de par leur aménagement ne facilitent guère l'utilisation de méthodes d'apprentissage autres que magistrales.

Des locaux actuels inadéquats.

Pour le travail en groupe.

Un second groupe (8 mentions) souligne l'importance des apprentissages que permet la formule du travail en groupe: respect du rythme des autres, connaissance expérientielle du travail d'équipe sans négliger l'aspect de support qu'offre cette formule et dont profite l'adulte.

Un dernier groupe de mentions (3) fait remarquer que les classes hétérogènes ne sont pas un handicap en formation professionnelle.

REACTIONS DEFAVORABLES 4.4% (8/182)

Peu de réactions défavorables.

Au nombre de huit, (8) les réactions défavorables se présentent comme suit: trois (3) mentions font état d'un désaccord avec l'isolement qu'entraînent les méthodes individuelles d'apprentissage. Trois autres mentions expriment un désaccord avec la façon d'exercer la discipline dans le système actuel et finalement deux mentions de désaccord avec l'hétérogénéité des classes actuelles.

SUGGESTIONS 50.6% (92/182)

Des conditions d'apprentissage favorisant la personne.

Une première série de suggestions (41/92) s'adressent aux conditions d'apprentissage; ces conditions doivent assurer le respect des besoins et du rythme de l'adulte et favoriser la croissance et le développement personnel de ce dernier, v.g. l'entrée et la sortie continues, une souplesse dans les horaires, le choix par l'adulte du niveau de cours et de la méthode d'apprentissage, la permanence des professeurs, le support de personnes-ressources, des classes moins nombreuses.

Au sujet de la formation des classes et de la constitution des groupes de travail il est suggéré (10 mentions) que le regroupement soit fait par un comité mixte de professeurs et d'étudiants et en tenant compte des affinités des personnes.

Accès à une variété de méthodes.

Une deuxième série de suggestions (33/92) réclament l'accessibilité à une diversité de méthodes d'apprentissage et la possibilité pour l'adulte de choisir ce qui lui convient. (ex: formule individuelle ou de groupe, stages méthodes audio-visuelles, systèmes de fiches, autodidaxie, etc...).

En dernier lieu, on suggère par 8 mentions, la création d'un mécanisme pour reconnaître la formation en groupe.

LES TENDANCES OBSERVEES

Une formation individualisée.

Des méthodes et des conditions d'apprentissage au service de l'adulte.

Un enseignement individualisé respectant les besoins et le rythme de l'adulte en situation d'apprentissage et axé sur le développement de la personne, voilà ce que désirent les gens consultés et principalement les adultes. Les méthodes ainsi que leurs modalités d'application se doivent d'être au service de ces principes et d'en faciliter l'application le plus possible. Entrée et sortie continues, souplesse dans les horaires, choix des niveaux de cours, permanence des professeurs, disponibilité des personnes-ressources sans négliger l'adéquacité des locaux, voilà autant de points qui retiennent l'attention et à propos desquels on formule de nombreuses suggestions.

L'UTILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

Un troisième et dernier groupe de commentaires d'apprentissage porte sur l'utilisation de l'environnement. Nous avons effectivement regroupé sous ce titre toutes les réactions s'adressant à des ressources de formation autres que celles reconnues par le système actuel; par exemple, les entreprises, les industries, le lieu de travail de l'adulte, etc... Toutefois, on remarque que la plupart de ces commentaires font référence à l'industrie et au marché du travail en général.

L'UTILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	10	30.3	8	32.0	4	18.2	-	-	22	27.5
Réactions critiques	1	3.0	3	12.0	2	9.0	-	-	6	7.5
Réactions défavor.	4	12.1	4	16.0	3	13.7	-	-	11	13.8
Suggestions	18	54.6	10	40.0	13	59.1	-	-	41	51.2
Total	33	100.°	25	100.°	22	100.°	-	100.°	80	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 27.5% (22/80)

En faveur de la collaboration école-industrie.

Les réactions favorables expriment toute la nécessité d'une collaboration entre l'école et l'industrie dans le but de concilier les besoins de l'adulte et ceux du marché du travail. Cette collaboration peut se traduire par un travail d'élaboration de programmes de formation et par l'utilisation d'un équipement commun pouvant servir et à l'industrie et à l'apprentissage des adultes en formation. Les adultes et les formateurs sont les principaux tenants de cette suggestion par rapport aux administrateurs.

LES REACTIONS CRITIQUES 7.5% (6/80)

Les objectifs de l'école et de l'industrie: irréconciliables?

Les réactions critiques portent sur le même contenu que les réactions favorables, et nous pourrions les qualifier de sceptiques par rapport à cette collaboration entre les organismes de formation et l'industrie. Les objectifs poursuivis par l'industrie (maximisation du profit et rentabilité) semblent irréconciliables avec ceux poursuivis idéalement par les organismes de formation, à savoir la réponse aux besoins de l'adulte et le développement de la personne.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 13.75% (11/80)

Des insatisfactions de la situation actuelle.

L'ensemble des mentions défavorables s'adressent au système actuel à cause principalement des contacts à peu près inexistants entre les services d'éducation des adultes et les industries, de l'orientation et du contenu des programmes actuels de formation et à cause également de la formation en industrie.

LES SUGGESTIONS 51% (41/80)

Pour des relations plus étroites entre le milieu de travail et l'Education des adultes.

Les suggestions représentent la moitié des mentions totales et peuvent se résumer en ces termes. Que soient établies des relations plus étroites entre le milieu de travail et les organismes en Education des adultes et ce, en vue d'une collaboration au service de l'adulte et de la société. Ces relations, on les voit se concrétisant autour d'un organisme régional de coordination jouant plusieurs rôles. Parmi ceux qu'on lui attribue il en est un nous semble-t-il lourd de responsabilités et qui est formulé en ces termes: "il (l'organisme régional) devient la voie de communication entre le C.M.C., le C.P.P., le M.E.Q. et le M.T.C. pour réduire les complexités du système actuel". Le contact de l'adulte, avec le marché du travail est encouragé largement dès le début de sa formation par le biais de programmes de perfectionnement, de stages, de visites, etc... Il est à noter que toutes les suggestions sont majoritairement portées par les adultes.

LES TENDANCES OBSERVEES

L'ensemble des réactions ayant trait à l'utilisation de l'environnement en tant que ressource pour l'apprentissage adulte nous amène à constater dans un premier temps un pourcentage plus élevé de mentions provenant des adultes. Le contenu de ces réactions porte globalement sur la collaboration entre l'école et l'industrie que l'on juge nécessaire voire indispensable, la reconnaissance et la valorisation de ce qui se fait en Education des adultes, à l'extérieur des organismes officiellement reconnus et sur un travail de sensibilisation à effectuer auprès des employeurs et des adultes pour les amener de part et d'autre à coopérer. Ceci constitue à vrai dire la principale tendance car les réactions défavorables au nombre de 11/80 mentions déplorent le peu de contact entre les organismes en Education des adultes et le marché du travail et les effets de cette situation qui se répercutent chez l'adulte ayant reçu une formation peu adpatée à la réalité du marché du travail. De toute évidence les administrateurs, les formateurs et majoritairement les adultes déplorent cet état de fait et réclament des changements à la situation actuelle.

Collaboration entre les organismes en Education des adultes et le marché du travail.

Une formation plus adaptée à la réalité du travail.

LES TYPES D'EVALUATION

LES TYPES D'EVALUATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	10	35.8	8	25.8	4	30.8	-	-	22	30.6
Réactions critiques	3	6.7	3	9.7	1	7.7	-	-	7	9.7
Réactions défavor.	1	3.5	2	6.4	1	7.7	-	-	4	5.5
Suggestions	14	50.0	18	58.1	7	53.8	-	-	39	54.2
Total	28	100.°	31	100.°	13	100.°	-	100.°	72	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 30.6% (22/72)

Des types d'évaluation satisfaisants

La plupart des réactions favorables se montrent d'accord avec les types d'évaluation proposés par le Projet sans explicitation. La formulation du Document de consultation apparaît donc satisfaisante à ce point de vue. Quelques mentions indiquent que l'évaluation proposée est qualifiée de progressive par leurs auteurs.

LES REACTIONS CRITIQUES 9.7% (7/72)

Des difficultés à prévoir

La réaction critique la plus souvent citée rappelle simplement que la nécessité de normes uniformes (ou standardisées) d'évaluation risque d'entraîner un grand nombre de difficultés, difficultés qui soulèvent le scepticisme de certains quant à la réalisation des types d'évaluation du Projet.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 5.5% (4/72)

Contre l'examen final

Les rares commentaires défavorables expriment surtout que l'on rejette l'examen final comme mode d'évaluation.

LES TENDANCES OBSERVEES

Un accueil favorable

Il semble que, dans l'ensemble, la proposition du P.R.F. en regard des types d'évaluation reçoive un accueil favorable.

Pour l'évaluation par étapes

Un point semble ressortir davantage que l'évaluation des habiletés acquises se fasse de façon progressive. Comme corollaire à cela, on questionne la validité de l'examen terminal comme mode d'évaluation si on ne la rejette pas carrément.

LE PARTAGE DES RESPONSABILITES

(dans l'évaluation de la formation)

LE PARTAGE DES RESPONSABILITES

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	2	8.0	4	21.0	-	-	-	-	6	11.8
Réactions critiques	1	4.0	4	21.0	3	42.9	-	-	8	15.7
Réactions défavor.	-	-	-	-	1	14.2	-	-	1	2.0
Suggestions	22	88.0	11	58.0	3	42.9	-	-	36	70.5
Total	25	100.°	19	100.°	7	100.°	-	100.°	51	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAOVRABLES 11.8% (6/51)

Formation contrôlée par l'adulte

Peu explicitées les réactions favorables indiquent un accord avec le fait qu'il faut que la formation, si elle est centrée sur l'adulte, soit sous son contrôle.

LES REACTIONS CRITIQUES 15.7% (8/51)

L'auto-évaluation mise en doute

L'ensemble des réactions critiques porte sur l'auto-évaluation comme mode d'évaluation. L'adulte possèdera-t-il les instruments nécessaires? Y aura-t-il véritablement place pour un contrôle de l'adulte sur le processus d'évaluation? L'auto-évaluation est-elle valable? Voilà le genre d'interrogations soulevées par cette question.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 2.0% (1/51)

L'adulte non autonome

L'adulte est perçu comme non autonome ici. La part de responsabilité de l'adulte apparaît donc superflue.

LES SUGGESTIONS 70.5% (36/51)

Davantage de pouvoir à l'adulte

Les suggestions les plus souvent citées sont celles-ci: qu'on instaure la co-évaluation entre l'étudiant-adulte et le formateur, qu'on accorde la plus grande part de contrôle sur le processus d'évaluation à l'adulte et que le marché du travail puisse participer d'une certaine façon à l'évaluation.

LES TENDANCES OBSERVEES

Pour une plus grande participation de l'adulte à son évaluation

Malgré quelques réactions critiques exprimant des réticences ou des interrogations sur la possibilité de l'adulte à auto-évaluer son apprentissage, on peut dire que, dans l'ensemble, l'accueil est favorable à cette notion d'auto-évaluation, au fait que l'adulte assume une plus grande part, sinon la plus grande part de contrôle sur l'évaluation de sa formation.

6

LA FORMATION PAR OBJECTIFS

LA FORMATION PAR OBJECTIFS

L'information portant sur la formation par objectifs (F.P.O.) contenue dans la version de consultation du Projet n'est pas très abondante. Toutefois, elle a été complétée dans certains groupes par la personne-relais ou par un informateur documenté sur le sujet. Dans d'autres groupes, des participants eux-mêmes, ayant une certaine expérience dans la F.P.O. ont apporté un supplément d'information.

L'inégalité et parfois la carence d'information expliquerait peut-être une certaine confusion observée dans les commentaires des gens, confusion portant sur la distinction entre les objectifs de formation au sens large et la formation par objectifs qui implique la poursuite d'une série d'objectifs spécifiques exprimés en termes d'habiletés à acquérir durant l'apprentissage.

LA FORMATION PAR OBJECTIFS

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	54	46.2	86	50.6	49	40.8	5	41.6	194	46.4
Réactions critiques	31	26.5	49	28.9	37	30.8	7	58.4	124	29.6
Réactions défavor.	7	56.0	2	1.1	2	1.7	-	-	11	26
Suggestions	25	21.3	33	19.4	32	26.7	-	-	90	21.4
Total	117	100.°	170	100.°	120	100.°	12	100.°	419	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 46.4% (194/419)

La F.P.O.: un moyen de favoriser l'adulte...

L'ensemble des réactions favorables à la formation par objectifs (P.P.O.) représente 46.4% du total des mentions, et elles sont majoritairement issues des formateurs consultés. De ces mentions, la grande majorité est favorable à la F.P.O. parce qu'elle facilite la centration sur l'adulte en partant de ses besoins pour identifier ses objectifs de formation et se tracer un programme. Le respect du rythme d'apprentissage de l'adulte et la reconnaissance de ses acquis sont également des points qui font l'objet de mentions favorables.

... et une source de motivation

Cette formule pédagogique (F.P.O.) en raison des possibilités de participation qu'elle offre est perçue comme un élément de motivation pour l'étudiant-adulte puisque l'autonomie et la promotion de ce dernier en sont facilités. On souligne de plus que la F.P.O. permet une adaptabilité et une souplesse des programmes; les contenus de formation peuvent être fractionnés de manière à respecter les objectifs de l'étudiant-adulte de même que son rythme d'apprentissage.

LES REACTIONS CRITIQUES 29.6% (124/319)

D'une manière générale les réactions critiques formulées par les personnes consultées sont de deux ordres.

Un appui conditionnel:

des ressources

des étapes d'application

En premier lieu, la plupart des commentaires insistent sur l'importance de disposer des ressources humaines (formateurs, administrateurs et personnes-ressources qualifiés), matérielles (locaux, équipement, outils pédagogiques, instrumentation) et financières (budgets) requises par la P.P.O. Une autre condition posée à la P.P.O. concerne l'implantation. On désire qu'elle se fasse par étapes transitoires tout en conservant la possibilité pour l'étudiant-adulte d'avoir recours à d'autres types de formation.

Interrogations sur l'application aux univers

En second lieu, des interrogations sont formulées à la possibilité d'appliquer la P.P.O. aux trois univers de formation. En ce qui a trait à l'univers socio-économique, on perçoit l'avantage d'avoir des profils professionnels exprimés en termes d'habiletés à acquérir mais on craint une spécialisation à outrance. Pour les univers personnel et socio-culturel on pose le problème de la traduction en objectifs de certains types de besoins sans toutefois les préciser.

Des problèmes d'adaptation personnelle

D'autres questions sont exprimées en rapport avec l'adéquacité de cette formule pédagogique pour certains types de clientèle; on parle de l'insécurité et du dépaysement des adultes devant la P.P.O. et d'autre part on craint une forme de conditionnement chez les clients. Bref, on remarque que ces interrogations sont en bonne partie liées aux conditions mentionnées plus haut.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 2% (11/419)

Les réactions défavorables exprimant un désaccord avec la P.P.O. sont nettement minoritaires.

L'adulte ne pourra s'ajuster à la P.P.O.

Ce qui ressort principalement c'est un désaccord avec l'implantation de cette formule pédagogique à cause de l'incompétence perçue de l'adulte à identifier ses besoins et à définir ses objectifs de formation.

LES SUGGESTIONS 21.4% (90/419)

La P.P.O.: le plus tôt possible...

Les suggestions concernant la P.P.O. relèvent toutes de propos ayant trait à l'implantation. Un premier groupe de mentions recommande que la P.P.O. soit implantée le plus vite possible par le biais des expériences pilotes généralisées à toutes les régions du Québec. L'on formule également certaines conditions requises à cette implantation.

... avec le personnel nécessaire

Un deuxième groupe de mentions suggère que l'on prévoit le personnel nécessaire à l'implantation de la P.P.O. et que l'on organise la formation de ce dernier. Il s'agit de recyclage et de perfectionnement du personnel ou de la formation d'un nouveau personnel qualifié et compétent. Ce besoin est ressenti face aux nouveaux rôles et tâches qu'exige ce type de formation.

En dernier lieu certains réclament la participation des formateurs et des adultes dans le processus de fabrication des programmes de même que les mesures décentralisatrices nécessaires à cette implication.

LES TENDANCES OBSERVÉES

Une formule pédagogique centrée sur l'adulte

Les personnes consultées qui se sont exprimées sur la formation par objectifs sont généralement favorables à cette formule pédagogique. Les principales raisons qui motivent cet accord sont le fait que ce type de formation permet et facilite la centration sur l'adulte et une possibilité d'adaptation.

En effet, si l'on considère les mentions favorables auxquelles s'ajoutent les suggestions qui vont toutes dans le sens de l'implantation, on se retrouve avec une majorité de mentions positives à l'égard de la P.P.O. portées majoritairement par les formateurs et à peu près également par les administrateurs et les adultes.

Des conditions requises à son implantation

Une deuxième tendance se caractérise par une attitude critique vis-à-vis de la P.P.O., et elle se concrétise dans la presque totalité des mentions qui font état de conditions pré-requises à l'implantation et au succès d'une telle formule pédagogique. Ces conditions parlent des ressources humaines, matérielles et financières que l'on veut suffisantes et disponibles, ainsi que du rythme d'implantation que l'on souhaite progressif; l'assurance de ces conditions signifierait pour ce groupe un accord à la P.P.O. Enfin, d'autres mentions critiques expriment des interrogations quant à l'application de cette formule aux trois univers de formation ainsi que des doutes sur la pertinence ou l'adéquacité de la P.P.O. pour certaines clientèles.

Cette tendance que nous qualifions de "prudente" représente un pourcentage de 29.6% portée à peu près également par les adultes et les administrateurs et d'une façon un peu plus accentuée par les formateurs.

7

LE PROCESSUS DE FORMATION

- l'information
- l'animation
- l'orientation
- les services d'accueil
- l'établissement des conditions d'apprentissage
- le dossier personnel et le dossier cumulatif
- l'attestation de capacités
- l'approbation et l'enregistrement
- la rétroaction

LE PROCESSUS DE FORMATION

Tel que le soulignent les auteurs du P.R.F. (dans sa version de consultation), le processus de formation se veut une ébauche de réponse à l'application des changements proposés par le nouveau régime. En ce sens, le processus y est présenté en quatorze étapes dont nous avons retenu les suivantes compte tenu des mentions recueillies. Elles constituent d'ailleurs les différentes parties de ce chapitre.

Information
Animation
Orientation
Services d'accueil
Etablissement de conditions d'apprentissage
Dossier personnel et dossier cumulatif
Attestation et enregistrement
Rétroaction

Ces étapes présentent quelques différences par rapport à celles qu'on retrouve dans le document de consultation.

En premier lieu, on remarque un atout, les Services d'accueil.

En deuxième lieu, nous avons regroupé sous le titre "Etablissement des conditions d'apprentissage" les étapes originelles suivantes: organisation du travail, élaboration du cours, du programme et établissement du calendrier. En troisième et dernier lieu nous avons traité du contenu de l'évaluation de sa formation et de l'évaluation externe dans le chapitre 5 intitulé Evaluation de la formation.

Peu de réactions s'adressent au processus de formation envisagé dans son ensemble et elles se résument essentiellement à s'assurer que ce processus ne constituera pas une démarche trop lourde (consommant beaucoup de temps et d'énergie).

Nous devons cependant souligner qu'un groupe s'est penché pendant plusieurs rencontres et de façon particulière sur le processus pour finalement en arriver à proposer une démarche globale de l'étudiant-adulte au sein d'un système d'éducation des adultes centré sur l'individu.

Cette démarche globale se définit en plusieurs étapes et nous y retrouvons les agents responsables pour chacune d'elles.

Comme le soulignent les auteurs de la proposition, il reste à proposer des moyens appropriés et à signaler les actions parallèles qui s'imposent. Cette proposition bien que n'étant pas reproduite dans ce texte, sera à la disposition de ceux qui opérationnaliseront éventuellement les suites de l'Opération à titre de ce que nous avons appelé "document spécial".

Considérons maintenant chacun des phases du processus de formation.

L'INFORMATION

L'organisme de formation, par ses services d'information et d'animation, fournit tous les renseignements susceptibles d'aider à la naissance et au soutient des projets de formation. Ces renseignements portent sur le fonctionnement de cet organisme, sur ses propres ressources et sur celles de la région, et finalement sur les éléments pertinents des plans de développement social et économique des différents ministères et des différents paliers de gouvernement.

L'INFORMATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	20	23.8	11	17.5	5	12.8	3	50	39	20.3
Réactions critiques	12	14.2	5	8	6	15.4	-	-	23	12.0
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	52	62	47	74.5	28	71.8	3	50	130	67.7
Total	84	100.°	63	100.°	39	100.°	6	100.°	192	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 20.3% (39/192)

Information indispensable

L'information est perçue comme nécessaire et importante. Elle est source de motivation et de participation pour la personne et facilite la détermination et le choix des objectifs de formation.

LES REACTIONS CRITIQUES 12.0% (23/192)

Actuellement: insatisfaisante

Les réactions critiques visent surtout l'information actuelle jugée incomplète et insatisfaisante.

LES SUGGESTIONS 67.7% (130/192)

Une information complète...

...et présente partout

L'information devra porter principalement sur les rôles et fonctions du S.E.A., sur les services offerts en Education des adultes ainsi que sur la situation du marché du travail. On suggère également de diversifier les mécanismes d'information (en utilisant par exemple les mass-média), et de mettre sur pied une structure qui verrait à la diffusion de l'information auprès de toute population adulte. Enfin que l'information soit présente aux niveaux provincial, régional et local.

LES TENDANCES OBSERVEES

L'information un aspect important...

Deux aspects ressortent principalement. D'une part l'information accessible dans le régime actuel est perçue comme incomplète et souvent même comme contradictoire donc source d'insatisfaction.

...voire une priorité

Avec la présentation du Projet la majorité des mentions exprime d'autre part un accueil favorable à la maximisation de l'information aux points de vue qualitatif et quantitatif. Celle-ci devra porter sur les services offerts, les conditions du marché du travail et les possibilités de formation. Enfin on exprime la préoccupation de rendre accessible cette information et de mieux en assumer les mécanismes.

L'ANIMATION

L'ANIMATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	11	84.6	8	88.9	4	66.7	-	-	23	81.1
Réactions critiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	2	15.4	1	11.1	2	33.3	-	-	5	17.9
Total	13	100.°	9	100.°	6	100.°	-	100.°	28	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 81.1% (23/28)

Animation: au service de l'adulte

L'animation est valorisée parce qu'elle s'avère un outil intéressant pour rejoindre une plus grande partie de la population adulte et elle est un support précieux au cours de la formation.

LES SUGGESTIONS 17.9% (5/28)

L'animation: à valoriser davantage

Les quelques suggestions formulées expriment l'importance pour l'animation de sensibiliser et d'orienter vers les ressources. On suggère d'accorder plus de poids à cette fonction par des personnes-ressources, par des budgets et en prolongeant sa place tout au lond du processus de formation.

LES TENDANCES OBSERVEES

L'animation: une fonction à privilégier

Il se dégage de ces commentaires que l'animation est perçue comme une fonction importante au début du processus de formation et qu'on devrait en élargir le champ comme outil de support et comme source d'information

L'ORIENTATION - EVALUATION

L'orientation, telle qu'entendue ici, consiste à analyser la demande de formation de l'adulte, à la traduire (s'il y a lieu) en objectifs de formation et, finalement, en déterminer les exigences de réalisation, exigences qui sont fixées en fonction de la nature des objectifs de formation poursuivis, c'est-à-dire les univers de formation. L'orientation prend donc une valeur évaluative du projet de formation de l'individu.

L'ORIENTATION - EVALUATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	16	22.9	11	25	6	26.1	-	-	33	23.9
Réactions critiques	7	10	12	27.3	3	13	-	-	22	15.9
Réactions défavor.	4	5.7	-	-	1	4.3	-	-	5	3.7
Suggestions	43	61.4	21	47.7	13	56.4	1	-	78	56.5
Total	70	100.°	44	100.°	23	100.°	1	100.°	138	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 23.9% (33/138)

L'orientation: une phase essentielle

Les réactions favorables indiquent que l'orientation constitue la pierre d'assise de tout le processus de formation et qu'elle permet une plus grande adéquacité entre la demande exprimée par l'adulte et les objectifs de formation qui seront fixés.

LES REACTIONS CRITIQUES 15.9% (22/138)

Doutes d'application...

...et de validité

La situation actuelle en Education des adultes constitue une force d'inertie qui risque de créer certaines difficultés d'implantation de services d'aide à la détermination des objectifs. En plus on s'interroge sur la validité de la "traduction" de la demande de l'adulte en objectifs de formation. Le contrôle de l'adulte sur la détermination de ses objectifs de formation sera-t-il amenuisé par une série de facteurs externes?

LES REACTIONS DEFAVORABLES 3.7% (5/138)

Moins de pouvoir au service d'orientation

Certains s'objectent au fait que les services d'orientation aient des pouvoirs décisionnels par rapport à la détermination des objectifs.

LES SUGGESTIONS 56.5% (78/138)

Une orientation centrée sur la personne...

La majorité des suggestions portent sur la conception que les gens se font de l'orientation. Celle-ci devrait être conçue comme essentiellement centrée sur la personne, comme un support réel à la détermination des objectifs et non un jeu d'influence visant à modifier l'orientation personnelle dans un tel ou tel sens.

Cela n'empêche pas l'orientation de se préoccuper du développement régional à court et à moyen terme.

...et supportée par des ressources

On suggère aussi que cette fonction soit assurée par des personnes-ressources (orienteurs ou animateurs) et que le S.E.A. assume la responsabilité de ce service.

LES TENDANCES OBSERVEES

pour une orientation élargie

On peut dire que, dans l'ensemble, l'accueil à ce thème semble être favorable quoiqu'il ressort clairement, à l'examen des suggestions, que la conception que se font les gens consultés de l'orientation s'avère beaucoup plus étendue que celle véhiculée par le P.R.F.

Une orientation qui considère l'adulte en situation

La tendance qui tend à se dégager des nombreuses conceptions formulées est que l'orientation devrait être conçue comme une aide à la détermination des objectifs qui sont véritablement centrée sur la personne et dont la portée (l'objetde son action) serait beaucoup plus étendue c'est-à-dire en considérant l'adulte globalement en situation dans son milieu (environnement social et coordonnées personnelles).

Une traduction valide de la demande en objectifs assurée par des réponses compétentes accessibles

L'orientation constituant un point névralgique du processus de formation, il est important que la validité de la traduction de la demande en objectifs de formation soit assurée. En ce sens les services d'aide à la détermination des objectifs devraient être accessibles à tous et être rendus par des personnes-ressources compétentes. Les nombreuses réactions critiques qui touchent à ce problème ajoute à l'importance que l'orientation soit valide i.e. satisfaisante pour l'adulte (objectifs de formation qui répondent à ses besoins). Un autre point qui appuie cela, ce sont les suggestions qui prônent que les services d'orientation soient assumés par les S.E.A. et non par le C.M.C. On précise d'ailleurs que le C.M.C. ne devrait pas être impliqué dans ce processus.

LES SERVICES D'ACCUEIL

Les services d'accueil sont, pour les gens consultés, la concrétisation des fonctions d'information, d'animation et d'orientation. Ce sont les carrefours regroupant ces services.

LES SERVICES D'ACCUEIL

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	11	27.5	7	30.4	1	2.3	-	-	19	17.7
Réactions critiques	3	7.5	2	8.7	9	20.4	-	-	14	13.1
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	26	65	14	60.9	34	77.3	-	-	74	69.2
Total	40	100.°	23	100.°	44	100.°	-	100.°	107	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 17.7% (19/107)

Un appui aux services d'accueil...

Sans plus d'explicitation, certaines mentions prônent l'existence du service d'accueil comme une réalité concrète nécessaire au processus de formation.

LES REACTIONS CRITIQUES 13.1% (14/107)

...à certaines conditions

Les réactions critiques formulent des conditions à l'existence des services d'accueil. Ils sont souhaitables dans la mesure où des personnes compétentes en feront partie et dans la mesure où l'accueil sera véritablement centrée sur la personne.

LES SUGGESTIONS 69.2% (74/107)

le service d'accueil: une réponse a des besoins...

...qui doit être structurée

Comme le service d'accueil ne fait pas partie du Projet, les suggestions en imposent le besoin pour mieux répondre aux fonctions d'information, d'orientation, d'accueil et pour assurer la continuité du cheminement éducatif. On préconise aussi que le service d'accueil s'incarne dans une structure quelconque (soit le S.E.A., soit une équipe mobile) pour en assurer la stabilité.

LES TENDANCES OBSERVEES

le service d'accueil: une façon privilégiée d'assurer l'information, l'animation, l'orientation

Si les gens consultés proposent l'existence des services d'accueil c'est que, réflexion faite, des éléments du processus de formation tels que l'information, l'animation et l'orientation ont besoin, pour s'exercer, d'une structure qui leur assure une vie concrète. Le service d'accueil apparaît donc comme une façon privilégiée d'assurer ces fonctions et de satisfaire aux demandes de l'adulte.

L'APPROBATION ET L'ENREGISTREMENT

L'approbation se fait en confrontant les exigences de réalisation des objectifs de formation (définies par l'adulte) avec:

1- Les ressources de celui-ci (ses acquis, ses capacités, etc...)

2- les ressources pédagogiques, matérielles et financières offertes par l'organisme de formation et

3- les priorités de la région en Education des adultes.

Cette confrontation est suivie d'une prise de décision sur la nature et la poursuite des objectifs et de l'inscription de l'adulte et de son projet.

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	1	5	-	-	-	-	-	-	1	3.2
Réactions critiques	4	20	2	22.2	-	-	-	-	6	19.4
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	15	75	7	78.8	2	100	-	-	24	77.4
Total	20	100.°	9	100.°	2	100.°	-	100.°	31	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS CRITIQUES 19.4% (6/31)

Quelques interrogations.

Des interrogations sont soulevées ici à propos des critères d'approbation des projets.

LES SUGGESTIONS 77.4% (24/31)

Des suggestions de structures

Les suggestions sont de quatre types. Comme "structure" devant assurer le fonctionnement de l'approbation et de l'enregistrement des projets, on suggère, principalement, soit la création de comités multipartites (auxquels l'adulte participe), soit la mise sur pied d'un "service d'approbation et d'enregistrement" des projets.

d'uniformité

On suggère aussi que les critères d'approbation et d'enregistrement des projets soient précis et uniformes et qu'ils tiennent compte des priorités régionales en Education des adultes.

de mécanismes

Qu'on abolisse la nécessité d'une inscription avant chacun des cours et qu'on instaure des mécanismes tels qu'un dossier de type cumulatif, une période fixe d'inscription, etc...

d'un comité d'appel

Notons enfin que l'on suggère la création d'un comité d'appel au niveau provincial où peuvent se faire entendre les auteurs de projets qui ont été refusés.

LES TENDANCES OBSERVEES

Un accueil favorable et conditionnel

Quoiqu'il n'y ait qu'une seule réaction favorable explicite, un examen plus attentif du contenu des réactions critiques et suggestions et le fait qu'il n'y ait aucune

réaction défavorable nous portent à croire que ce que le P.R.F. propose en regard de ce thème reçoit un accueil favorable.

Pour une approbation consciencieuse et sans préjudice pour l'adulte.

Si on ajoute aux interrogations critiques portant sur les critères d'approbation des projets, les suggestions qui sont faites à ce sujet, ainsi que la suggestion de créer un comité d'appel provincial pour les projets refusés, il nous semble que l'importance accordée à une approbation faite de façon consciencieuse et sans préjudice pour l'étudiant-adulte est acquise.

Pour la création d'une "structure" responsable

Qu'on mette sur pied une "structure" qui assurera la réalisation et le fonctionnement de l'approbation et de l'enregistrement, constitue une autre tendance qui se dégage des réactions exprimées.

L'ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

Ce sujet comprend l'organisation du travail (les modalités choisies par l'adulte, les personnes-ressources et les instruments mis à sa disposition), l'élaboration du cours ou du programme (avec certaines responsabilités assumées par l'adulte selon l'univers choisi) et l'élaboration du calendrier (durée prévue et principales étapes de l'apprentissage).

L'ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	6	16.7	6	23.1	-	-	-	-	12	16
Réactions critiques	2	5.5	3	11.5	-	-	-	-	5	6.7
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	28	77.8	17	65.4	11	100	2	100	58	77.8
Total	36	100.°	26	100.°	11	100.°	2	100.°	75	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 16% (12/75)

D'accord avec le projet

Les réactions favorables sont un appui à ce que le projet propose comme organisation du travail, comme élaboration du cours, du programme et du calendrier puisque cela respecte les aspirations et les disponibilités de l'adulte.

LES REACTIONS CRITIQUES 6.7% (5/75)

Comment se concrétiseront ces fonctions?

Les réactions critiques expriment des interrogations sur la réalisation concrète de ces éléments proposés du processus.

LES SUGGESTIONS 77.8% (58/75)

Des cours, programmes et calendrier au service des besoins de l'adulte

Constituant la grande majorité des mentions, les suggestions visent presque totalement l'élaboration du cours, du programme et du calendrier en proposant des façons dont les programmes pourraient être conçus et en insistant particulièrement sur la dimension des besoins individuels et collectifs de l'adulte.

LES TENDANCES OBSERVEES

Un accueil favorable

Si on considère d'une part l'absence de réaction défavorable et le nombre relativement peu élevé de réactions critiques (5/75) qui sont d'ailleurs des interrogations et, d'autre part, le nombre de réactions

favorables, il apparaît que ce que le P.R.F. propose reçoit un accueil favorable.

Des conditions d'apprentissage respectant l'adulte

Si l'on ajoute à cela les suggestions émises portant sur le calendrier et sur la possibilité de modifier les objectifs de formation en cours de formation, on remarque que le sens de l'accueil se précise. Ce qui semble en effet ressortir davantage, c'est l'établissement de conditions d'apprentissage qui respectent les aspirations, le rythme et la disponibilité de l'adulte.

Pour la participation de l'adulte dans les programmes

Enfin il ressort que l'adulte devrait d'une façon ou d'une autre être impliqué dans l'élaboration des programmes et que ceux-ci devraient tenir compte de ses besoins individuels et collectifs.

LE DOSSIER PERSONNEL ET CUMULATIF

Le sujet semble avoir été saisi de diverses façons par les gens consultés. En effet plusieurs semblent avoir compris qu'il n'y aurait qu'un seul dossier équivalent au dossier personnel et au dossier cumulatif mis ensemble; d'autres comprennent qu'il n'y aurait qu'un seul dossier: le dossier cumulatif et d'autres, enfin, qui semblent avoir compris qu'il y aurait deux types de dossiers. Mais là encore on leur prête divers contenus. Soulignons que le P.R.P. ne précise pas de son côté le contenu du dossier personnel.

LE DOSSIER PERSONNEL ET CUMULATIF

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	9	36	4	36.5	1	25	-	-	14	35.0
Réactions critiques	4	16	5	45.5	1	25	-	-	10	25.0
Réactions défavor.	3	12	1	9	-	-	-	-	4	10.0
Suggestions	9	36	1	9	2	50	-	-	12	30.0
Total	25	100.°	11	100.°	4	100.°	-	100.°	40	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES RÉACTIONS FAVORABLES 35.0% (14/40)

Un appui peu explicité

Les réactions favorables sont un appui peu explicité à la proposition du projet sur le dossier personnel et cumulatif.

LES RÉACTIONS CRITIQUES 25.0% (10/40)

Un dossier contrôlé par l'adulte

La plupart des réactions critiques pose comme condition que le dossier demeure sous le contrôle de l'étudiant adulte.

LES RÉACTIONS DÉFAVORABLES 10.0% (4/40)

Le dossier: trop indiscret

Ici les mentions s'objectent à l'existence d'un dossier personnel parce qu'il ne respecte pas la vie privée.

LES SUGGESTIONS 30.0% (12/40)

Un dossier confidentiel et officiel

On suggère que la dimension confidentielle du dossier soit assurée et par ailleurs que celui-ci remplace le diplôme.

LES TENDANCES OBSERVÉES

Un accueil peu marqué

Le nombre restreint de mentions (40) et leur distribution en termes d'attitudes rend difficile de nous prononcer sur le type d'accueil que reçoit la question du dossier d'autant plus qu'il semble avoir été compris

Des réticences

de façon fort variée. Il ressort cependant que plusieurs réserves sont exprimées notamment quant à son aspect confidentiel.

L'ATTESTATION DE CAPACITES

Les résultats officiels de l'étudiant-adulte sont inscrits sous la forme d'attestations de capacités, dans un dossier cumulatif constitué par l'organisme de formation. L'adulte pourra, selon certaines modalités, faire convertir ces attestations de capacités dans les formes actuelles de reconnaissance officielles (crédits, diplômes) aussi longtemps que ces formes seront existantes.

L'ATTESTATION DE CAPACITES

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	29	27.9	16	35.5	10	34.5	-	-	55	30.9
Réactions critiques	34	32.7	9	20	7	24.1	-	-	50	28.1
Réactions défavor.	7	6.7	2	4.5	1	3.4	-	-	10	5.6
Suggestions	34	32.7	18	40	11	38	-	-	63	35.9
Total	104	100.°	45	100.°	29	100.°	-	100.°	178	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 30.9% (55/178)

Un appui peu explicité

La grande partie des réactions favorables sont peu explicitées, quand elles le sont, c'est pour souligner l'importance d'une attestation qui fait foi d'une formation acquise.

LES REACTIONS CRITIQUES 28.1% (50/178)

Des craintes et des doutes de validité

Les commentaires critiques soulèvent le risque de voir proliférer divers types d'attestations de capacités. On s'interroge aussi sur la validité de ces attestations et sur les conditions dans lesquelles elles seront établies. Bref, l'utilité de ces attestations peut apparaître très discutable.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 5.6% (10/178)

Rejet de toute reconnaissance officielle

Certaines intentions rejettent purement et simplement l'idée d'une attestation, d'un diplôme ou de toute forme sociale de reconnaissance.

LES SUGGESTIONS 35.9% (63/178)

Des suggestions sur l'émission des attestations

et sur leur reconnaissance

Les suggestions portent surtout sur l'émission des attestations de capacités (l'émission comme telle et les organismes qui en seraient responsables) et sur les critères d'obtention de ces attestations. Il apparaît également important que ces attestations soient reconnues par les divers organismes impliqués en Éducation des adultes comme formes de reconnaissance d'habiletés

acquises. On suggère aussi de sensibiliser le marché du travail et la population à cette nouvelle forme de reconnaissance de capacités.

Accueil favorable mais nettement conditionnel

La proposition du P.R.F. à l'effet que les résultats officiels seront inscrits sous la forme d'attestations de capacités reçoit, dans l'ensemble, un accueil favorable mais de nature conditionnelle.

à la valeur accordée à ces attestations.

En effet, l'adhésion à cette forme de reconnaissance sociale est fortement liée à la valeur marchande de celle-ci.

Autant parmi les suggestions que dans les réactions critiques et défavorables, nous retrouvons la dimension de la valeur effective des attestations officielles.

On souligne en effet les risques d'une prolifération néfaste des types d'attestations de capacités qui seront décernées; on s'interroge sur la valeur que le marché du travail et les autres secteurs de l'enseignement accorderont à ces attestations; on suggère que ces derniers aient une valeur équivalente aux formes actuelles de reconnaissance, etc...

LA RETROACTION

L'organisme de formation se doit d'établir des mécanismes de rétroaction qui lui permettent de tenir compte de l'action de tous les partenaires afin de corriger et d'améliorer constamment son organisation. Pour ce faire, le Projet propose l'établissement de tests dits formatifs qui permettent à l'étudiant-adulte de guider sa démarche (faire des retours ou accélerer son processus).

LA RETROACTION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	6	54.5	5	41.7	3	37.5	-	-	14	45.2
Réactions critiques	2	18.2	-	-	-	-	-	-	2	6.5
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	3	27.3	7	58.3	5	62.5	-	-	15	48.3
Total	11	100.°	12	100.°	8	100.°	-	100.°	31	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES RÉACTIONS FAVORABLES 45.2% (14/31)

La rétroaction utile à l'organisme de formation...

Les réactions favorables expriment leur appui à l'existence de mécanismes de rétroaction qui permettraient à l'organisme de formation de se redéfinir constamment en fonction de la réalité changeante qu'elle dessert. En outre on favorise l'utilisation de tests diagnostiques et formatifs permettant à l'étudiant-adulte d'évaluer de façon continue le processus dans lequel il s'inscrit et d'y cheminer à son propre rythme.

... et à l'adulte dans le processus

LES SUGGESTIONS 48.3% (15/31)

Une rétroaction continue

Des propositions d'opérationnalisation...

...et d'information

Les suggestions sont de deux ordres. On propose d'assurer un fonctionnement continu des mécanismes de rétroaction mis sur pied et on fait une série de suggestions touchant, d'une part, les mécanismes de rétroaction (leur opérationnalisation) et, d'autre part, visant l'information sur l'existence de ces mécanismes, sur la procédure pour changer d'orientation, sur les façons de passer d'un niveau d'enseignement à un autre, etc...

LES TENDANCES OBSERVÉES

Fonctionnement continu et rôle actif de la cueillette d'information

Dans l'ensemble, un accueil très favorable est réservé à la mise en place de mécanismes de rétroaction qui permettait aux organismes de formation de se redéfinir au fur et à mesure que la réalité ambiante évolue. Ces mécanismes devront pouvoir être utilisés de façon continue et ne pas se limiter à une réception passive de l'information mais plutôt s'engager dans un rôle actif de cueillette permanente de l'information auprès de la population à desservir.

Pour les tests "formatifs" aidant l'adulte

La rétroaction est envisagée comme possible aussi à un autre niveau: celui du cheminement d'un adulte. En effet, l'utilisation possible de tests dits formatifs par l'étudiant-adulte reçoit un accueil favorable. Cela lui permettrait de régulariser (mécanisme de rétroaction) le sens et le rythme de son cheminement dans le processus en fonction de ses attentes et de ses aspirations.

8

LES ACTEURS DU PROJET

- l'adulte
- le formateur
- l'administrateur

LES ACTEURS DU PROJET

Parler du Projet de régime de formation sans faire état des personnes qui, à un niveau ou à l'autre, y sont impliquées eut été une carence importante. Les gens consultés nous ont effectivement fait part de leurs commentaires à propos de la conception qu'ils ont de l'adulte, du formateur et de l'administrateur avec l'avènement éventuel du Régime de formation. Dans le Projet, la conception et la définition des rôles de chacun de ces acteurs est relativement diffuse et la vision qui s'en dégage souvent implicitement ne manque pas de susciter des commentaires et nous les traduisons dans ce chapitre portant successivement sur l'adulte, le formateur et l'administrateur.

L'ADULTE

L'ADULTE

Nous faisons état ici des commentaires des gens consultés portant exclusivement sur la conception de l'adulte véhiculée dans la version de consultation du Projet. Le lecteur devra donc, s'il veut avoir une plus juste idée des réactions sur la conception ou sur la place de l'adulte dans le Projet, se référer à la section sur la participation de l'adulte au chapitre 5.

L'ADULTE

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	8	14.3	1	2.7	1	5.3	-	-	10	9.0
Réactions critiques	11	19.6	10	27.8	5	26.3	-	-	26	23.5
Réactions défavor.	5	9	4	11.1	1	5.3	-	-	10	9.0
Suggestions	32	57.1	21	58.4	12	63.1	-	-	65	58.5
Total	56	100.°	36	100.°	19	100.°	-	100.°	111	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 9.0% (10/111)

Les réactions favorables sont essentiellement des adhésions soit à l'ensemble de ce que propose le P.R.F. comme conception de l'adulte, soit à des points particuliers de cette conception. On appuie la conception du Projet principalement parce qu'il considère l'adulte comme une personne capable de se prendre en main tout en étant inscrite dans un environnement socio-économique donné.

LES REACTIONS CRITIQUES 23.5% (26/111)

Certaines gens expriment des doutes quant au réalisme de la définition ou de la conception de l'adulte véhiculée par le Projet. Plus précisément on souligne que l'adulte ne peut assumer entièrement la gestion de sa formation.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 9% (10/111)

Les réactions défavorables sont essentiellement des rejets de la définition de l'adulte proposée dans sa totalité ou en partie.

LES SUGGESTIONS 58.5% (65/111)

Des suggestions de principe sur une définition de l'adulte

La grande majorité des commentaires sur l'adulte est formulée en termes de suggestions. Diverses définitions "légales" ou conceptions qui devraient être utilisées comme "définition légale" sont proposée (voir les détails en appendice). A cela s'ajoutent diverses suggestions d'éléments dont devrait tenir compte la définition de l'adulte. Les principaux aspects qui devraient y être inclus sont: que cette définition puisse englober la majorité des adultes, qu'elle tienne compte de la maturité de l'individu et qu'elle considère l'adulte comme une personne avant tout.

LES TENDANCES OBSERVEES

Partage des opinions sur la capacité de l'adulte à s'auto-déterminer

Plus du tiers des mentions recueillies mettent en question ou rejettent en totalité ou en partie, la conception de l'adulte que véhicule le P.R.P. essentiellement parce qu'elle soutient implicitement que tout adulte est capable de s'auto-déterminer et de se prendre en charge; et cela ne semble pas correspondre à la vérité de la majorité des adultes, selon les gens consultés.

Par ailleurs plusieurs des définitions "légales" qui sont proposées contiennent une telle capacité chez l'adulte ou, du moins, proposent qu'elle devrait en être une des dimensions.

LE FORMATEUR

LE FORMATEUR

Les commentaires portant sur le formateur sont essentiellement formulés par rapport à la conception que s'en font les gens consultés dans la perspective où le Régime de formation s'implante éventuellement. Cela entraîne qu'il n'y a pas de réactions dites critiques ou défavorables mais plutôt des réactions favorables (à la conception qui émane du Projet et à la représentation que s'en font les répondants) et des suggestions.

LE FORMATEUR

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	49	44.5	75	35.9	43	41.3	-	-	167	39.5
Réactions critiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	61	55.5	134	64.1	61	58.7	-	-	256	60.5
Total	110	100.°	209	100.°	104	100.°	-	100.°	423	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 39.5% (167/423)

Un guide et un animateur d'abord centré sur la démarche

Pour les trois-quarts des commentaires portant sur le formateur, celui-ci est perçu d'abord et avant tout comme un guide, une personne-ressource ou un animateur, préoccupé surtout de supporter l'individu ou le groupe dans une démarche de formation plutôt que de privilégier la transmission de connaissances.

Des qualités personnelles nécessaires

Un certain nombre de mentions soulignent l'importance pour le formateur d'avoir des qualités personnelles qui favorisent sa centration sur l'adulte. Enfin, on mentionne quelquefois que le formateur a pour rôle également d'assurer le lien entre l'adulte et son milieu de travail par l'organisation de rencontres avec des gens de ce milieu (industries, etc.).

LES SUGGESTIONS 60.5% (256/423)

Des suggestions nombreuses

Les suggestions sont nombreuses en ce qui concerne le formateur puisqu'elles représentent plus de 60% de tous les commentaires sur le sujet. Elles se regroupent autour de quatre thèmes: la sélection du formateur, la redéfinition de son rôle, les ressources à sa portée et son statut.

Une sélection à partir de l'expérience

La sélection du formateur devrait être plus consciencieuse et l'on suggère de considérer davantage les critères d'expérience de vie et de qualités humaines plutôt que les diplômes.

Un rôle redéfini

Redéfinir le rôle du formateur apparaît la suggestion la plus souvent citée. L'on suggère que le formateur se recycle avec l'implantation éventuelle du Projet, qu'il repense son rôle, sa démarche. Qu'on ne forme plus de pédagogues mais des animateurs avec une formation en relations humaines, des stages pratiques, etc...

Des ressources de support

Les ressources à la portée du formateur devraient être multipliées. Que le formateur puisse travailler avec une équipe qui le supporte et des ressources didactiques en abondance.

Un statut mieux établi

Le statut du formateur devrait être valorisé par des avantages équivalents, qu'il enseigne le soir ou le jour. Que le formateur soit à temps plein et qu'il puisse travailler dans des équipes permanentes et plus carrément axée sur la formation des adultes. Cela n'empêchera pas l'existence de personnel d'appoint à temps partiel pour utiliser des compétences autrement inutilisées.

LES TENDANCES OBSERVEES

Une conception en voie de changement...

Parler du formateur, c'est révéler de façon empirique sa conception de l'éducation et de la relation qui s'établit entre formateur et adulte. Ainsi, ce qui ressort le plus clairement c'est une conception du formateur renouvelée dans l'esprit des gens, c'est-à-dire non plus axée sur des contenus à faire apprendre à l'adulte mais sur une démarche d'apprentissage dans laquelle le formateur tient un rôle d'animateur, de guide, de personne-ressource.

une insatisfaction actuelle...

C'est pourquoi les gens consultés (les formateurs surtout) parlent tant de l'importance de recycler le formateur, de ré-orienter son action auprès de l'adulte.

... et le besoin de reconnaissance et de support

On peut déceler là, par ricochet, une insatisfaction ressentie actuellement par rapport à la situation existante du statut du formateur d'adulte et des ressources dont il bénéficie. L'avènement du Régime de formation met donc en évidence le besoin qu'ont les gens consultés de reconnaître mieux le statut du formateur d'adulte et de mettre à sa disposition des ressources humaines et matérielles.

L'ADMINISTRATEUR

L'ADMINISTRATEUR

Nous regroupons sous le sujet "administrateur" toutes les réactions, tous les commentaires ayant trait à la conception que les gens consultés se font d'un administrateur, à ses compétences et aux divers rôles qu'il joue à un palier ou à un autre de l'organisation de l'Education des adultes.

L'ADMINISTRATEUR

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	7	19.6	8	66.7	8	50	-	-	23	35.9
Réactions critiques	9	25	-	-	3	18.6	-	-	12	18.8
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	20	55.4	4	33.3	5	31.4	-	-	29	45.3
Total	36	100.°	12	100.°		100.°	-	100.°	64	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 35.9% (23/64)

Des contacts humains

Une conception Educative centrée sur l'adulte

Globalement, les personnes consultées insistent sur la nécessité des contacts humains que l'administrateur doit établir avec les adultes, les formateurs et la population en général. Nécessité également d'avoir une philosophie de l'Education des adultes où l'auto-détermination du "s'éduquant" tient une place importante et en dernier lieu l'administrateur se doit de coller à la réalité régionale dans laquelle il s'inscrit.

LES REACTIONS CRITIQUES 18.8% (12/64)

L'administrateur et l'implantation

Parmi les peu nombreuses réactions critiques, nous retrouvons que l'attitude des administrateurs face à l'implantation éventuelle du P.R.F. est l'objet de quelques commentaires: tantôt il est question de la peur de perdre le contrôle qu'éprouve les administrateurs avec la venue du P.R.F., tantôt ont exprime le fait qu'ils sont les artisans de ce Régime, qu'ils le souhaitent et cherchent à l'implanter.

LES SUGGESTIONS 45.3% (29/64)

Des suggestions diverses sur...

Les suggestions représentant presque la moitié des mentions totales sur le sujet. Elles portent dans un premier temps sur l'administrateur, ses rôles et ses compétences et secondement sur certaines mesures administratives dont on souhaiterait la mise sur pied .

sa connaissance du milieu ses contacts son statut

Une plus grande connaissance du milieu dans lequel il oeuvre et par là de l'étudiant adulte de sa région, une collaboration étroite avec les représentants des industries locales et régionales, une clarification de son rôle... et le droit d'être considéré comme un adulte en apprentissage, voilà une série de points que l'on retrouve dans les suggestions.

La participation de l'adulte aux décisions

Pour leur part, les adultes consultés réclament des normes administratives plus souples et des mécanismes leur permettant (ainsi qu'aux formateurs) de vérifier le travail des administrateurs et de participer aux prises de décisions.

LES TENDANCES OBSERVEES

Ce qui ressort principalement de l'étude des commentaires sur l'administrateur a trait d'abord et avant tout à sa conception dans l'Education des adultes.

L'administrateur: un homme au service d'une collectivité régionale

ayant une philosophie de l'apprentissage adulte

et favorisant la participation

Cet homme, c'est d'abord et avant tout un homme au service d'une collectivité identifiée régionalement; cette collectivité il la connaît, la consulte, analyse ses besoins de formation et travaille en collaboration avec les employeurs représentants des industries de la région. Son action s'appuie sur une philosophie de l'apprentissage centrée sur l'auto-détermination de l'adulte. Il est innovateur, combatif et possède un sens critique à l'endroit des structures administratives avec lesquelles il compose. Accessible, il doit l'être à son personnel et aux usagers des services en Education des adultes. D'ailleurs, ces derniers lui réclament la possibilité de participer à la gestion de l'Education des adultes. Les réactions favorables et les suggestions vont toutes dans le sens de promouvoir cette définition ou conception que l'on se fait de l'administrateur et que l'on souhaite voir se concrétiser avec l'implantation du P.R.F.

9

LA REGIONALISATION

LA REGIONALISATION

La notion de régionalisation, comprise au sens d'une décentralisation du pouvoir et d'une relative prise en charge de l'éducation des adultes par les organisations attachées à une région donnée, apparaît comme l'un des éléments essentiels à l'opérationnalisation du projet. Dans certains groupes consultés, la régionalisation a suscité un vif intérêt alors qu'ailleurs, elle était pratiquement absente dans les propos des participants.

LA REGIONALISATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Réactions favorables	139	52	93	45.6	133	52.8	8	72.8	373	50.8
Réactions critiques	83	31.1	86	42.2	91	36.1	3	27.2	263	35.8
Réactions défavor.	6	2.2	5	2.5	6	2.4	-	-	17	2.3
Suggestions	39	14.7	20	9.7	22	8.7	-	-	81	11.1
Total	267	100.°	204	100.°	252	100.°	11	100.°	734	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES 50.8% (373/734)

D'accord avec le principe tel que formulé dans le P.R.F.

Les réactions favorables constituent plus de la majorité de l'ensemble des commentaires émis face à la régionalisation. Elles signifient surtout une acceptation du principe de la régionalisation ainsi que des structures régionale et provinciale telles que mentionnées dans le P.R.F.

LES REACTIONS CRITIQUES 35.8% (263/734)

Les conditions de la régionalisation

Constituant plus du tiers de l'ensemble des commentaires, les réactions critiques expriment essentiellement des conditions d'acceptation du principe de la régionalisation, des craintes face à l'application de ce principe et des exigences d'implantation. Les conditions visent à ce que la régionalisation soit effectivement un acte de décentralisation du pouvoir: que le comité régional d'éducation des adultes (C.R.E.A.) soit décisionnel, que les adultes, les formateurs et les administrateurs y soient également représentés et que le plan de développement régional bâti en consultation avec la population soit appliqué et contrôlé par le C.R.E.A.

Décentralisation du pouvoir

Co-gestion, consultation de la population

Des craintes diverses

Des craintes sont ressenties face aux difficultés de concertaion anticipées au plan régional: compétition à l'intérieur et entre les commissions scolaires, intégration des anglophones, régions vastes et peu populeuses, etc...

Ces conditions et ces craintes amènent quelques personnes à exiger une implantation progressive de la structure régionale.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 2.3% (17/734)

L'adulte à la remorque de la région?

Les réactions défavorables, relativement rares parmi les commentaires des gens consultés soulèvent principalement la crainte que la régionalisation soumette l'adulte aux priorités économiques de la région.

LES SUGGESTIONS 11.1% (81/734)

Quelques suggestions: structure locale étude socio-économique régionale dimensions territoriales restreintes

Les suggestions constituent un ensemble hétéroclite dont les principaux éléments sont les suivants: que soit créé un palier de structure locale; qu'un inventaire de la situation socio-économique de chaque région soit effectué sous la responsabilité des ministères de l'Industrie et du Commerce et du Travail et de la Main-d'oeuvre; que les dimensions d'un territoire régionalisé soient réalistement favorables à la concertation, plusieurs territoires étant considérés comme beaucoup trop vastes.

LES TENDANCES OBSERVEES

Un accord de principe

Le total des réactions favorables illustre un accord de principe généralisé avec le projet de régionalisation. On semble "pour" ce que le P.R.F. propose à ce sujet.

Pour une décentralisation du pouvoir

Différents types de réactions vont dans le sens de la décentralisation du pouvoir. Plusieurs mentions le signifient manifestement: on veut un C.R.E.A. dans la mesure où il sera décisionnel; on ajoute un palier local à la structure provinciale et régionale que propose le

... et une implantation graduelle

P.R.F.; on tient à ce que l'implantation se fasse graduellement au fur et à mesure de la concertation régionale, c'est-à-dire au fur et à mesure de la prise en charge de la région par ses habitants; on tient à ce que la région définisse ses priorités et contrôle son plan de développement régional des besoins d'ordre éducatif; on insiste pour que le territoire régional ne soit pas trop vaste afin de faciliter les rencontres, etc...

La régionalisation devra instaurer un pouvoir décentralisé qui sera enraciné dans chacune des localités.

10

LES SUITES DE L'OPERATION

- l'implantation
- le C.M.C.
- le C.F.P.
- les S.E.A.P.A.C.
- le Ministère de l'Education
- le S.E.A. actuel
- le S.E.A. (P.R.F.)
- les organismes de formation
- les centres pour les adultes
- le financement

LES SUITES DE L'OPERATION

Ce dernier volet des résultats de la consultation-milieu s'adresse plus particulièrement aux personnes qui sont reliées plus ou moins directement aux suites concrètes de l'opération tant au niveau ministériel qu'au niveau régional ou des organismes spécifiques. Pour cette raison, nous avons regroupé ici les commentaires portant sur l'implantation comme telle, c'est-à-dire sur la façon dont serait éventuellement opérationnalisé le Projet, sur les organisations telles qu'elles existent actuellement en Education des adultes et parfois telles qu'elles pourraient être dans la perspective du Projet et, enfin, nous aurons les propos de ceux qui nous ont fait part de leurs commentaires sur le financement.

L'IMPLANTATION

Nous retrouvons ici les commentaires qui touchent l'application du Projet considéré comme un tout. Les propos des gens consultés concernant l'implantation ou la concrétisation de points particuliers du Projet ont été pris en considération à l'occasion du traitement de ces mêmes points particuliers.

L'IMPLANTATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	31	30.4	23	25.3	30	23.6	-	-	84	26.1
Réactions critiques	41	40.2	45	49.5	63	49.6	1	-	150	46.8
Réactions défavor.	10	9.8	12	13.2	4	3.1	-	-	26	8.1
Suggestions	20	19.6	11	12	30	27.7	-	-	61	19.0
Total	102	100.°	91	100.°	127	100.°	1	100.°	321	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES RÉACTIONS FAVORABLES 26.1% (84/321)

Une implantation à faire par étapes...

Constituant plus du quart de l'ensemble des commentaires sur l'implantation du P.R.F., les réactions favorables expriment globalement trois choses. D'abord que l'implantation se fasse certes, mais par étapes en transformant des éléments du système actuel au fur et à mesure que les conditions le permettent.

...tout de suite et tenant compte de la consultation

Ensuite les gens consultés insistent pour que cette implantation s'amorce le plus tôt possible, et enfin, qu'elle tienne compte des résultats de cette consultation.

LES RÉACTIONS CRITIQUES 46.8% (150/321)

Les réactions critiques regroupent la forte majorité des commentaires exprimés par rapport à l'implantation. Elles expriment non pas une attitude rébarbative à l'implantation mais plutôt un ensemble de conditions et de priorités à respecter si celle-ci a lieu.

Des conditions posées:

une sensibilisation
une concertation

une consultation

Ainsi une série de conditions sont formulées comme des pré-requis dont il faudra tenir compte au moment de l'implantation. Que l'on permette à toutes les personnes et à tous les organismes touchés par le Projet de s'y sensibiliser en profondeur. Qu'une opération de concertation entre ministères et organismes gouvernementaux ait lieu afin de permettre à chacun de prendre clairement position face à l'implantation du Projet et de définir chacun leurs objectifs opérationnels d'implantation. Que l'on consulte également les organismes définissant les normes du marché du travail tels que le Conseil du patronat, les syndicats, les corporations, etc...

Des priorités à respecter:

la formation du personnel

un budget

etc...

Quant aux priorités émises, elles sont variées. Les plus souvent citées sont celles-ci. Il apparaît primordial que les administrateurs, les formateurs et tout le personnel ressource soient sensibilisés et formés pour leur permettre d'intégrer les options fondamentales du Projet à leur quotidienneté. Que le ministère de l'Education alloue un budget particulier pour l'implantation. Que les Conseils régionaux soient créés afin qu'ils puissent devenir les organismes d'implantation privilégiés du Projet. Qu'on assouplisse les normes actuelles, qu'on mette sur pied des Centres d'accueil et qu'on élargisse l'accessibilité des organismes de formation aux ressources pédagogiques nécessaires.

LES REACTIONS DEFAVORABLES 8.1% (26/321)

L'implantation n'est pas possible

Les réactions défavorables à l'implantation font état des difficultés majeures sinon des impossibilités d'implantation du P.E.F.: la pénurie de ressources humaines et matérielles, la rigidité des normes actuelles, l'immaturité de l'adulte et l'ensemble du contexte social actuel.

LES SUGGESTIONS 19.0% (61/321)

Une implantation menée par le M.E.Q.

En tenant compte des gens, et des régions

Les suggestions sont l'illustration des diverses préoccupations que l'implantation soulève chez les gens consultés. On suggère donc qu'elle soit dirigée par le M.E.Q. en collaboration avec les organismes de formation, qu'elle tienne compte de la population en se souciant de la sensibiliser, qu'elle se fasse progressivement à partir de modifications du système actuel, qu'elle respecte enfin le rythme de chacune des régions ainsi que leurs réalités particulières.

LES TENDANCES OBSERVEES

L'implantation s'impose

Une première observation générale s'impose, c'est la volonté des gens consultés de voir le Projet s'implanter. La faible proportion de réactions défavorables et la teneur des commentaires en témoignent: on suggère, on pose des conditions, on définit des étapes d'opérations, etc... Les propos sont étoffés et débordent largement les simples réactions d'accord ou de rejet.

Une implantation dans la participation

Ce qui ressort également c'est qu'on ne veut pas d'une implantation parachutée. On ne veut pas d'un Projet imposé, enraciné à coups de lois. On veut d'un P.R.F. par lequel tous se sentent concernés: qu'à chacun des paliers de la structure, on s'informe, on se sensibilise, on s'approprie le Projet; que les adultes, les formateurs, les administrateurs, les cadres, les fonctionnaires, les directeurs et les représentants des ministères soient des participants actifs et collaborants dans l'implantation du Projet.

Une implantation planifiée

Enfin les gens consultés ne veulent pas d'une implantation radicale ou une implantation inorganisée du P.R.F. Ils souhaitent voir implanté le Projet à partir d'une réalité qu'ils connaissent, celle du système actuel. Que les transformations à apporter soient planifiées et inscrites dans le cadre d'objectifs à atteindre à plus long terme. On tient par ailleurs à ce que cette planification puisse êtreconnue et contrôlée par l'ensemble des gens qui sont concernés suivant le niveau où ils se situent.

LE CENTRE DE MAIN D'OEUVRE DU CANADA (C.M.C.)

De toutes les institutions qui ont rapport avec l'éducation des adultes, c'est le Centre de main d'oeuvre du Canada (C.M.C.) qui est le plus, et de loin, l'objet des critiques des gens consultés. Sur les 222 mentions du C.M.C., on n'en retrouve que huit, soit 3.6%, qui fassent part de réactions favorables démontrant une certaine satisfaction par rapport à cet organisme. Les autres mentions, y compris les suggestions, expriment une remise en question parfois radicale du C.M.C. sous au moins un de ses aspects.

LE CENTRE DE MAIN D'OEUVRE DU CANADA

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	-	-	2	2.3	6	11.3	-	-	8	3.6
Réactions critiques	14	16.1	12	14.6	4	7.5	-	-	31	14
Réactions défavor.	34	39.1	30	36.6	24	45.3	-	-	88	39.4
Suggestions	39	44.8	38	46.5	19	35.9	-	-	96	43.4
Total	87	100.°	82	100.°	53	100.°	-	100.°	223	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS CRITIQUES ET DEFAVORABLES

Les commentaires critiques et réactions défavorables au C.M.C. se regroupent autour de trois grands thèmes: l'orientation générale, les rôles joués comme organisme de formation et les structures mises en place pour parvenir à ses objectifs.

A/ L'orientation générale

Les réactions à l'égard du C.M.C. quant à son orientation générale visent un point particulièrement.
On réagit fortement à ce que les gens appellent l'ingérence du C.M.C. dans l'organisation des cours. La formation ne doit pas être un rôle joué par le C.M.C. La grande majorité des critiques parlent du manque d'ouverture du C.M.C. aux possibilités de formation, des limites et contraintes qu'il impose et de l'insatisfaction ressentie par rapport au type d'intervention qu'a le C.M.C. dans la formation des adultes. (On retrouve 30 mentions, soit 25.1% des réactions critiques et défavorables).

Ingérence dans l'organisation des cours

B/ Les rôles joués comme organisme de formation

Dans le même sens, lorsque les gens consultés parlent des divers rôles du C.M.C., c'est toujours en termes de réactions critiques et défavorables. Cela s'applique aux façons dont le C.M.C. fait l'accueil des adultes, leur sélection et leur orientation dans la formation et même l'administration de cette formation. Il faut noter que le contenu concret de ces

Des rôles remis en question

réactions n'est pas toujours clairement explicité (du moins dans la façon dont elles ont été recueillies, mais il ressort toutefois une attitude généralisée de critique, voire de rejet pur et simple, de l'implication du C.M.C. dans la formation des adultes.

C/ Les structures en place

Enfin les réactions critiques et défavorables ont pour objet l'ensemble des moyens structurés ou institutionnalisés par le C.M.C. Bien que très diverses, ces réactions se polarisent autour de deux aspects. D'une part, l'ensemble de la formation offerte est perçue comme allant à l'encontre des besoins réels ressentis par l'adulte. Concrètement cela signifie, pour les gens consultés qu'ils sont insatisfaits du personnel en place à leurs yeux mal préparés (conseillers, orienteurs, professeurs), que l'information donnée sur les cours apparaît inadéquate et que le temps de formation est trop rigide. D'autre part, on reproche au C.M.C. sa trop grande centralisation et son manque de coordination particulièrement avec l'école régulière et avec le S.E.A.

Une structure loin de l'adulte, inadéquate et trop centralisée

LES SUGGESTIONS

Le plus souvent, les mentions font part de suggestions adressées au C.M.C. et celles-ci, venant des adultes et des formateurs surtout, s'adressent particulièrement à ses structures, moyens ou modalités mis en place plutôt qu'à ses objectifs. En fait presque toutes les personnes consultées, quand elles parlent du C.M.C., suggèrent

Des suggestions concrètes

Abolir la norme de 52 semaines

l'abolition de la norme des 52 semaines de formation (22 mentions, soit plus de 38% des suggestions).

En faveur de la programmation individuelle

Par ailleurs on rencontre 16 mentions (28%) qui suggèrent l'acceptation de la programmation individuelle. Si l'on considère les raisons qu'invoquent les gens pour vouloir l'abolition de la norme des 52 semaines de formation, on remarque qu'elles vont dans le même sens que ceux qui souhaitent la programmation individuelle, c'est-à-dire dans le sens du plus grand respect du rythme de l'adulte dans sa formation.

Que le C.M.C. limite sa juridiction

En regroupant les autres types de suggestions exprimées à l'égard du C.M.C. il ressort clairement que les gens suggèrent que cet organisme limite son champ d'activité à des secteurs spécifiques (v.g. donner l'information sur les besoins de main-d'oeuvre, financer des cours) et qu'il délaisse ses rôles, très critiqués d'ailleurs, de sélection, d'orientation et même de formation.

LES TENDANCES OBSERVEES

Des reproches massifs à l'égard du C.M.C.

L'ensemble des réactions au C.M.C. dénote une vive insatisfaction des gens consultés par rapport à cet organisme. Ce qui frappe, c'est que leurs commentaires sont la plupart du temps formulés négativement. Par exemple, le C.M.C. ne devrait pas s'occuper de formation, ce n'est pas son rôle de faire la sélection ou l'orientation, etc. Rarement pourtant on dira d'abolir carrément le C.M.C. comme s'il avait, malgré tout, une place dans l'esprit des gens, mais plus indéterminée. Parfois on suggérera que le C.M.C. ne s'occupe que de l'aspect financier de la formation. Bref, dans

l'esprit des gens consultés, le C.M.C. doit redéfinir son insertion dans l'éducation des adultes.

Le C.M.C. bouc-émissaire des insatisfactions des gens de l'éducation des adultes?

Nous formulons l'hypothèse ici que le contact avec le Projet de régime de formation du point de vue de ses principes et de ses modalités, a fait mettre en lumière, par un effet de contraste, que le C.M.C. est, comme institution, peu centré sur l'adulte, sur son rythme et sur ses libres choix de formation, sur son accessibilité à l'information et aux ressources. En ce sens, comme le C.M.C. est une institution connue par les gens, et sous d'autres aspects que celui de la formation, il peut apparaître dans leur perception comme un anti-P.R.F. au niveau de son orientation et des rôles qu'il joue dans la formation. Il est clair que le C.M.C. peut devenir la cible et le bouc-émissaire de multiples insatisfactions ressenties par rapport à l'éducation des adultes actuelle.

LE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ORGANISMES/C.P.P.

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	-	-	-	-	1	25	-	-	1	7.1
Réactions critiques	1	20	-	-	2	50	-	-	3	21.4
Réactions défavor.	2	40	-	-	-	-	-	-	2	14.3
Suggestions	2	40	5	100	1	25	-	-	8	57.1
Total	5	100.°	5	100.°	4	100.°	-	100.°	14	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS ET SUGGESTIONS

Une critique généralisée

car loin de l'adulte

Dans deux groupes seulement, on fait mention du centre de formation professionnelle (C.F.P.) et, toujours, c'est pour critiquer soit la compétence de son personnel, soit l'orientation même de ce service. Dans tous les cas on dénonce le fait qu'il est peu centré sur les besoins véritables de l'adultes (100% des 14 mentions).

A rattacher au S.E.A.

Pour la majorité des gens enfin, le C.F.P. devrait être rattaché à l'organisme de formation régional, au service d'éducation des adultes (S.E.A.).

LE SERVICE D'AIDE PERSONNELLE

ET D'ANIMATION COMMUNAUTAIRE

ORGANISMES/S.E.A.P.A.C.

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	8	57.1	5	100	6	46.2	-	-	19	59.3
Réactions critiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	6	42.9	-	-	7	53.8	-	-	13	40.7
Total	14	100.°	5	100.°	13	100.°	-	100.°	32	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS ET SUGGESTIONS

Appui à l'action amorcée

Quand les gens parlent du S.E.A.P.A.C. c'est uniquement en termes favorables et d'appui à l'action amorcée par ce service. Les aspects qui, le plus souvent font la faveur des gens consultés sont les suivants: le rôle de support à la formation (information, orientation) et le rôle d'animation et de sensibilisation des gens du milieu à leurs besoins (12 mentions sur 19, soit 63%).

Elargir sa zone d'influence

Les suggestions vont presqu'exclusivement dans le sens d'élargir la zone d'influence des S.E.A.P.A.C. dans le milieu, qu'ils se ramifient davantage et soient plus en contact avec les organismes de formation pour les sensibiliser (10 mentions sur 13, soit 77%).

LE MINISTERE DE L'EDUCATION

ORGANISMES/M.E.Q.

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réactions critiques	-	-	-	-	1	33.7	-	-	1	11.1
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	1	100	5	100	2	66.3	-	-	8	88.9
Total	1	100.°	5	100.°	3	100.°	-	100.°	9	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS ET SUGGESTIONS

Quand, au cours de la consultation, les gens parlent du ministère de l'Education comme tel, c'est pratiquement uniquement en termes de suggestions, suggestions qui contiennent implicitement des éléments de critique. La suggestion qui revient le plus souvent (mentions sur et provenant d'un même groupe) est que le ministère de l'Education devrait participer davantage aux activités de formation du C.F.P. On parle également par ailleurs de la nécessité de définir plus clairement les niveaux de juridiction et de décision au sein de la DGEA.

Que le MEQ participe davantage au C.F.P.

et définisse mieux ses juridictions (DGEA)

LE SERVICE D'EDUCATION DES ADULTES ACTUEL

ORGANISMES/S.E.A. (actuel)

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	-	-	1	8.3	1	7.1	-	-	2	5.7
Réactions critiques	4	36.4	5	41.7	6	42.9	-	-	15	40.5
Réactions défavor.	3	27.3	2	16.7	3	21.4	-	-	8	21.6
Suggestions	4	36.3	4	33.3	4	28.6	-	-	12	32.4
Total	11	100.°	12	100.°	14	100.°	-	100.°	37	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

Les réactions des gens au S.E.A. actuel sont d'abord critiques et défavorables (viennent exclusivement de milieux urbains) et sont rarement favorables. Elles s'accompagnent de quelques suggestions.

LES REACTIONS CRITIQUES ET DEFAVORABLES

Trop peu connu
rôles pas assez définis
pas au service des groupes
objet de pression politique

Les critiques formulées sont de trois types. Le S.E.A. apparaît trop peu connu de la population et de l'industrie, son rôle n'étant pas suffisamment circonscrit, les services offerts risquent de mal répondre aux besoins personnels et, enfin, le S.E.A. n'est pas perçu comme pouvant offrir ses services à un groupement (15 mentions sur 37). La seule réaction carrément défavorable vient d'un groupe de consultation qui dénonce le fait que le S.E.A. lui semble soumis à des pressions politiques (8 mentions sur 37).

LES SUGGESTIONS

Plus en contact avec le milieu
autonome
rôle: banque de ressources

On suggère que le S.E.A. soit davantage en contact avec l'environnement, les autres organismes sociaux et l'industrie (6 mentions sur 12 suggestions), que le S.E.A. soit autonome par rapport aux autres institutions notamment le C.M.C. (3 mentions) et que son rôle soit d'abord celui d'être une banque d'informations et de ressources (3 mentions).

LES TENDANCES OBSERVEES

Un service trop peu connu...

...aux rôles pas assez circonscrits

Ce qui ressort davantage des commentaires sur le S.E.A. actuel est de deux ordres. On déplore que les services offerts soient trop peu connus de la population et des institutions sociales et industrielles d'une part, et on souhaite que ses rôles soient davantage délimités, moins flous, pour répondre plus adéquatement aux divers besoins personnels et collectifs des adultes.

LE SERVICE D'EDUCATION DES ADULTES DANS LE PROJET

ORGANISMES/S.E.A. dans le P.R.F.

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	26	68.4	17	60.7	67	62	-	-	113	63.8
Réactions critiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	12	31.6	11	39.3	41	38	-	-	64	36.2
Total	38	100.°	28	100.°	108	100.°	-	100.°	177	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS FAVORABLES

Accueil favorable au SEA

La réaction des personnes consultées est unanimement favorable au S.E.A. tel qu'elles le perçoivent dans la perspective où le P.R.F. est implanté. Nous avons distingué ces réactions en deux groupes: celles qui s'adressent aux différents rôles valorisés du S.E.A. et celles qui parlent davantage de l'orientation souhaitée du S.E.A.

Valorisation du SEA comme concrétisant le P.R.F.

Chacune des personnes consultées, lorsqu'elle nous fait part de sa réaction par rapport aux rôles du S.E.A., valorise un aspect particulier de ce service et c'est toujours en rapport avec une étape du processus de formation tel que proposé dans le P.R.F. Les aspects le plus régulièrement privilégiés sont l'accueil, l'aide à l'adulte pour préciser ses besoins et objectifs, la reconnaissance de ses acquis et de ses ressources, l'information sur les ressources et contenus de formation possibles, le support et l'orientation au cours du processus de formation et l'existence d'une banque de ressources humaines et matérielles dont l'adulte peut bénéficier sans restriction (67 mentions sur 113, soit près de 60% des mentions totales).

Un SEA au service de tout adulte et de tout projet

Par ailleurs les réactions concernant l'orientation même du S.E.A. montrent que les gens favorisent avant tout que ce service réponde aux besoins et objectifs des adultes dans leur processus de formation. On souligne enfin l'importance de la disponibilité de ce service à tout projet quel qu'il soit et d'où qu'il vienne, tout en permettant à la clientèle d'accéder à une plus grande prise en charge, à une plus grande autonomie.

LES SUGGESTIONS

Un Service centré sur les besoins de l'adulte

Regrouper les organismes éducatifs

Une organisation mixte

La presque totalité des suggestions gravite autour d'un thème toujours présent: le S.E.A. doit être au service des besoins des individus et du milieu. Pour cela il faut donner une abondante information sur les services offerts et fournir au S.E.A. toutes les ressources humaines et matérielles dont les adultes auront besoin. Un regroupement des organismes éducatifs est souhaité s'il permet une meilleure mise en commun des ressources déjà existantes. Enfin on suggère que le S.E.A. soit constitué d'adultes, de formateurs, d'administrateurs et de représentants d'organismes éducatifs pour mieux répondre encore aux préoccupations du milieu.

LES TENDANCES OBSERVEES

Un enthousiasme par rapport au processus de formation du P.R.F.

Un appui aux postulats du P.R.F.

L'avènement du S.E.A. dans la perspective du P.R.F. soulève beaucoup d'enthousiasme. Cet enthousiasme s'adresse, nous semble-t-il tout autant au processus de formation tel que proposé par le Projet puisque toutes les réactions sont en rapport avec un aspect ou l'autre de ce processus, le S.E.A. étant alors ce qui en permet la concrétisation. En outre, les réactions à l'orientation du S.E.A. sont un appui au postulat de base du Projet, c'est-à-dire la centration sur l'adulte et la disponibilité des ressources pour la réaliser pleinement. Les suggestions des gens consultés vont précisément en ce sens, c'est-à-dire que le S.E.A. soit une structure de service qui s'adresse aux besoins individuels et collectifs.

LES ORGANISMES DE FORMATION

ORGANISMES/ORGANISMES DE FORMATION

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	7	28	6	35.3	6	27.3	-	-	19	29.7
Réactions critiques	2	8	1	5.9	2	9.1	-	-	5	7.8
Réactions défavor.	3	12	3	17.6	3	13.6	-	-	9	14
Suggestions	13	52	7	41.1	11	50	-	-	31	48.5
Total	25	100.°	17	100.°	22	100.°	-	100.°	64	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS ET SUGGESTIONS

La centration sur l'adulte en priorité...

Les personnes consultées ont abordé relativement peu souvent (64 mentions) la question des organismes de formation dans la perspective où le P.R.F. serait implanté. Leurs commentaires, réactions favorables et suggestions surtout, peuvent se grouper autour de deux thèmes principaux. D'une part, les gens ont la préoccupation de voir se centrer sur l'adulte les organismes de formation et de mettre à sa disposition toutes les ressources humaines et financières possibles. Cette préoccupation apparaît d'abord dans les réactions favorables quand on définit ces organismes comme centrés sur l'adulte et comme l'aidant à identifier ses objectifs et à choisir les moyens à prendre pour poursuivre sa formation. La même préoccupation se dégage des réactions critiques quand on exprime des doutes sur la disponibilité et l'accessibilité des ressources (cette préoccupation reçoit 15 mentions).

...malgré des doutes d'application

Le parrallélisme des organismes rejeté

Le second thème abordé apparaît à la lecture des réactions défavorables et des suggestions (33 mentions). Les gens réagissent négativement au parallélisme des organismes actuels tels que le C.M.C., le C.F.P. et le S.E.A. et ils suggèrent une meilleure coordination de ces institutions et même "l'intégration de Multi-Media au système actuel". Enfin les gens souhaitent des liens plus étroits entre les organismes de formation et les organisations sociales telles que les syndicats, clubs sociaux, etc...).

Rapprochement des organismes sociaux

LES CENTRES POUR ADULTES

ORGANISMES/CENTRES POUR ADULTES

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	15	75	5	45.4	8	53.3	-	-	28	60.9
Réactions critiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	5	25	6	54.6	7	46.7	-	-	18	39.1
Total	20	100.°	11	100.°	15	100.°	-	100.°	46	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

LES REACTIONS ET SUGGESTIONS

Notons d'abord que tous les commentaires concernant la création d'un centre pour adultes, lieu physique où il peut s'occuper en toute latitude, de sa formation, proviennent de deux groupes seulement et de régions rurales.

Un lieu de ressources où chacun travaille à sa formation

Dans l'esprit de ces gens un tel centre serait identifié comme le lieu où l'adulte peut trouver un personnel compétent et abondamment documenté à sa disposition, des moyens techniques ou des outils d'apprentissage qu'il peut utiliser, un lieu enfin où il peut travailler à la poursuite de son plan de formation. On peut comprendre le besoin de se regrouper autour d'un tel centre dans les régions les plus excentriques où les lieux d'apprentissage sont peu nombreux. Et c'est le cas des personnes qui en font mention.

LE FINANCEMENT DANS LA PERSPECTIVE P.R.F.

LE FINANCEMENT DANS LA PERSPECTIVE P.R.F.

	Adultes		Formateurs		Admin.		Non Ident.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Réactions favorables	-	-	-	-	1	5.9	-	-	1	1.8
Réactions critiques	5	27.8	4	19	4	23.5	-	-	13	23.2
Réactions défavor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suggestions	13	72.2	17	81	12	70.6	-	-	42	75
Total	18	100.°	21	100.°	17	100.°	-	100.°	56	100.°
Répartition générale	2646	38.8	2074	30.4	2010	29.5	91	1.3	6821	100.°

Il est arrivé quelquefois que les gens consultés ont réagi à la question du financement dans la perspective où le P.R.F. serait implanté. Or il apparaît que les gens donnent leurs commentaires en fait à partir de leur expérience actuelle du financement (plus présente et plus vive) plutôt que de projeter dans l'avenir leurs réflexions sur le sujet. Nous nous retrouvons donc avec des réactions critiques et de nombreuses suggestions qui sous-entendent aussi une critique du système actuel.

LES REACTIONS CRITIQUES

Doutes quant à l'implantation

L'expérience actuelle des gens par rapport au financement les fait douter de l'application du projet si le système financier de l'éducation ne change pas et en plus, ils expriment leur insatisfaction par rapport aux restrictions budgétaires du M.E.Q. (12 mentions).

LES SUGGESTIONS

Faciliter financièrement la formation

Les suggestions dans l'ensemble s'en tiennent à un niveau assez général. Elles sont en quelque sorte des souhaits plutôt que des suggestions opérationnelles. La plupart de ces souhaits demandent soit la gratuité scolaire, soit des subventions en cours de formation, bref, que l'étudiant adulte ait le moins possible à débourser pour suivre sa formation (23 mentions).

Détermination du financement par valeurs pédagogiques

D'autres suggestions enfin vont dans le sens d'orienter davantage le financement en fonction de valeurs pédagogiques ou éducatives plutôt que ces valeurs soient déterminées par les contraintes budgétaires (12 mentions).

LES TENDANCES OBSERVEES

Gratuité de la formation

financement au service de valeurs éducatives

De tous les commentaires sur le financement il ressort deux choses principalement. D'abord que la formation soit rendue plus accessible financièrement, donc gratuite pour l'étudiant adulte et ensuite que le financement s'oriente davantage en fonction de valeurs pédagogiques et éducatives plutôt que l'inverse que l'on observe actuellement.

EN GUISE DE

CONCLUSION

Conclure un projet de consultation à la suite d'une masse d'information aussi abondante ne nous apparaît pas aisé d'autant plus que chacun des sujets abordés au cours de la consultation a été traité isolément et synthétisé au niveau des "tendances observées". L'avantage de présenter ces contenus de façon morcelée vient du fait qu'actuellement on peut observer divers projets portés par divers services de la D.G.E.A. et allant, bien souvent, il faut l'avouer, dans le sens d'une opérationalisation éventuelle du P.R.F. Dans un sens on note un certain morcellement si l'on considère l'ensemble de ces actions à la D.G.E.A. et ce rapport, présenté comme tel, peut s'avérer utile puisque chacun peut y puiser des renseignements éclairants pour ses actions particulières. Des observations générales s'imposent par ailleurs au terme de cette consultation et elles portent d'une part sur la forme ou le niveau des réactions des gens consultés et sur le contenu même de ces commentaires d'autre part.

. Le niveau des réactions.

Le P.R.F. dans sa version de consultation présente peu de propositions opérationnelles qui concrétisent ses grandes lignes théoriques. Cela peut expliquer dans une large mesure le type de réactions des gens consultés, réactions portant surtout sur les principes et les valeurs sous-jacentes au Projet. On peut avancer une double hypothèse, que le niveau des réactions observées a été fonction du type de stimulus suscitant ces réactions et que, lorsque les gens consultés ont poussé plus loin l'opérationalisation de

leurs réactions et de leurs suggestions, cela a été lié bien souvent au type de personnes-relais animant la discussion (son dynamisme, l'utilisation du document original du P.R.F., l'utilisation d'organigrammes, de tableaux explicatifs, etc.).

Si l'on prend comme exemple les commentaires portant sur les principes de base et sur l'implantation comme principe (niveau plus théorique) par rapport aux commentaires portant sur le processus de formation (plus concret) on observe la corrélation suivante. Les points théoriques ou plus abstraits du Projet suscitent, toutes proportions gardées, plus de réactions que de suggestions alors que les aspects concrets soulèvent l'inverse, moins de réactions que de suggestions.

Dans le premier cas, les points théoriques semblent moins au niveau des préoccupations des gens consultés, et ils se vivent moins comme pouvant influencer le type de réalité. On observe une plus grande dépendance par rapport à ce qui est proposé dans le Projet à ce niveau puisque pratiquement jamais on ne remettra en question ou critiquera fermement les options fondamentales du Projet.

Dans le second cas, les gens consultés formulent beaucoup plus de suggestions par rapport aux aspects concrets. Ils ont davantage de prise sur les éléments et, par ailleurs, l'unanimité des suggestions est plus rare chez les participants. Le pouvoir des gens consultés semble donc s'affirmer dans la mesure où l'objet de la discussion est perçu comme concret.

. Le contenu des réactions.

Le lecteur aura remarqué qu'un grand nombre de réactions (favorables surtout) ne sont pas explicitées par leurs auteurs. Cela ne signifie pas nécessairement qu'au cours de la consultation, les gens n'ont pas formulé ni même justifié leur position dans le groupe de discussion, mais les instruments de recueil de données n'en témoignent pas. La présence des réactions dites non-explicitées nous apparaît davantage comme une conséquence des limites de ce type de recueil de données plutôt que comme des accords naïfs aux propositions du Projet. Là-dessus les personnes-relais nous appuieront puisqu'elles ont bien souvent déploré la maigreur des instruments de recueil relativement à la richesse des discussions. Ainsi donc le peu d'explicitation sur papier ne mesure pas nécessairement un appui sans discussion dans la réalité.

Si l'on tient compte de l'ensemble des données portant sur les réactions et suggestions des gens face au Projet de régime de formation, une double observation s'impose.

L'on peut dire que la réception du Projet dans sa version de consultation est enthousiaste. Il semble grandement répondre aux attentes et aspirations des gens consultés et cela, même après une étude approfondie du Projet s'étendant sur plusieurs semaines. Ce type d'accueil au Projet n'est donc pas la conséquence d'une réaction englobante et générale du moment puisque l'élément séduisant du Projet a eu le temps de s'évanouir au cours des six à huit semaines durant lesquelles ont eu lieu les discussions de groupes.

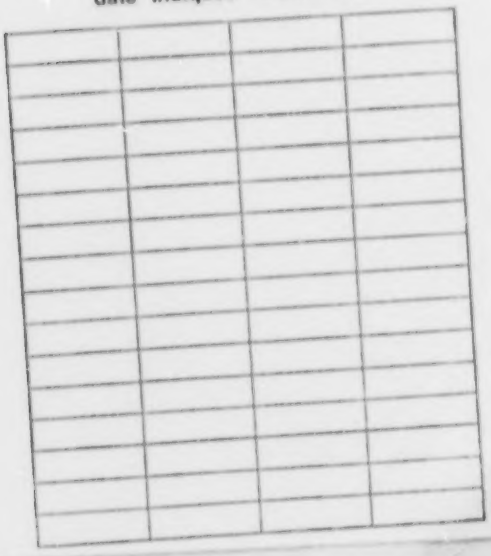
La seconde observation qui ressort c'est que l'accueil au Projet n'est pas béat, n'exclut pas un important élément de critique. Les gens consultés, nous l'avons vu, ont réagi fortement au régime actuel et aux éléments concrets de l'organisation de l'Education des adultes.

Ils ne s'attendent donc pas à ce qu'un régime de formation pour les adultes s'implante du jour au lendemain et sans difficultés d'ordre tant administratif, pédagogique qu'éducatif. De là les demandes combien de fois répétées de ressources matérielles, de personnel mieux préparé, de normes plus respectueuses de l'adulte, etc.

Le Projet étant conçu et articulé en fonction de l'adulte, c'est précisément cette dimension que l'on retrouve continuellement présente dans les propos des gens consultés. Parler de l'adulte, c'est principalement parler de la place qui lui échoit en Education des adultes, c'est parler du pouvoir dont il peut jouir dans le système. Il ne faut donc pas s'étonner de la place qu'accordent à l'information les gens consultés. Celle-ci est perçue comme l'élément-charnière entre les principes du Projet et son application. L'Opération aura eu pour effet d'informer les gens de divers niveaux en Education des adultes sur des perspectives dans l'ensemble très stimulantes et il ne reste plus à espérer, comme eux, que ces espoirs ne seront pas sans suites.

Dir. gén. de la Planification

Ce volume doit être rendu à la dernière date indiquée ci-dessous.



L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC
SERVICE DE LA REPROGRAPHIE
Juin 1974

EDUQ 84703508

MINISTERE DE L'EDUCATION

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION DES ADULTES

orf

RAPPORT DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION DES ADULTES

PREMIERE PARTIE - VOLUME I-B

LA CONSULTATION DU MILIEU

(Appendices)

38-1064

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

EDUQ 84703508

1

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
37	16	5	9	7

1.1 En accord avec le système actuel, ne voient pas la nécessité d'un grand changement (le système actuel progresse beaucoup; il aide les adultes; il correspond assez bien à la réalité).

TOT	A	F	ADM	N/I
18	11	3	3	1

1.2 Il est nécessaire de conserver la formation générale.

TOT	A	F	ADM	N/I
7	1	-	-	6

1.3 En accord avec l'Education Populaire parce qu'elle répond à des besoins sociaux réels.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	4	1	1	-

1.4 Les méthodes d'enseignement développées en Enseignement professionnel sont innovatrices et doivent être conservées.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	4	1	1	-

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
88	32	26	30	-

2.1 Perçoivent l'adulte du système actuel comme un être défavorisé sur le plan éducatif: l'adulte ne sait pas ce qu'il veut; il a de la difficulté à s'exprimer; il manque de confiance en lui; il est passif; il a des connaissances superficielles; il est peu motivé.

TOT	A	F	ADM	N/I
71	26	21	24	-

2.2 Perçoivent l'adulte du système actuel comme un être d'expérience: l'adulte a des acquis que le jeune n'a pas.

TOT	A	F	ADM	N/I
17	6	5	6	-

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
439	181	107	145	6

3.1 En désaccord avec le système actuel, sans explicitation: il faut le changer en entier; il est complètement inadéquat; insatisfaisant.

TOT	A	F	ADM	N/I
20	9	7	3	1

3.2 Défavorables au système actuel principalement à cause de la lourdeur et de la complexité administrative:

TOT	A	F	ADM	N/I
176	61	38	73	4

TOT	A	F	ADM	N/I
62	18	15	29	-
55	22	5	24	4
31	14	8	9	-

- Les normes administratives sont trop rigides: normes d'admission irréalistes; cours en fonction du nombre d'étudiants est une norme trop rigide; les administrateurs se sentent pris dans un carcan.

- Les organismes impliqués dans la juridiction de l'Education des adultes sont trop nombreux, mal coordonnés et dépendent de deux gouvernements: (fouilli d'organismes; absence de leadership réel parmi ces organismes; chevauchement d'autorité; absence de coordination.

- L'Education des adultes est dépendante du système régulier: l'Education des adultes est le parent pauvre du système régulier; doit se conformer aux exigences du jour; etc...

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

- Le mode de financement est contraignant: l'auto-financement empêche de progresser; le financement est déterminé par les normes et lois fédérales et non par l'adulte.

- La centralisation des décisions empêche de répondre aux besoins régionaux.

TOT	A	F	ADM	N/I
16	3	5	8	-
7	2	3	2	-

3.3 Défavorables à certains éléments du processus de formation du système actuel:

TOT	A	F	ADM	N/I
117	59	30	28	-

- Orientation et sélection boiteuses: on ne tient pas compte des besoins et goûts des adultes en les évaluant; on ne considère pas l'expérience acquise des adultes; l'orientation est faite par des personnes incompétentes et mal outillées.

- Le contenu des cours et la pédagogie sont déphasés: contenu très souvent non pertinent à ce qui est requis sur le marché du travail; cours traditionnels; pas de possibilité d'animer dans les classes.

- Manque d'information: adultes et formateurs ignorent les possibilités que leur offre l'Education des adultes; les adultes ont de la difficulté à obtenir des renseignements sur leurs cours; il y a peu d'information diffusée dans l'ensemble de la population.

TOT	A	F	ADM	N/I
48	29	10	19	-
32	11	12	9	-
28	12	8	8	-

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

- Le diplôme actuel n'est pas significatif de la formation: le diplôme actuel peut être obtenu par tricherie ou acheté; l'examen est le seul critère d'évaluation; les examens sont traditionnels et ne vérifient que les connaissances.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	7	-	2	-

3.4 Le système actuel n'est pas centré sur la personne adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
84	38	21	25	-

- La formation est imposée à l'adulte sans que l'on tienne compte de ses besoins et de ses goûts.

TOT	A	F	ADM	N/I
50	22	16	12	-

- Le système actuel considère l'adulte comme un jeune et ne tient pas compte de ses conditions de vie: classes organisées comme pour les jeunes; horaires inadéquats et trop chargés; absence de services propres à l'adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
34	16	5	13	-

3.5 Insuffisance et inadéquacité des ressources de formation

TOT	A	F	ADM	N/I
33	11	9	12	1

- Pénurie de ressources matérielles: instruments de formation inadéquats; locaux déprimants et inconfortables; insuffisance d'outils de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
22	8	7	7	-

- Inconvénients dûs à la non-permanence des professeurs: pas d'équipe de professeurs; pas d'action pédagogique concertée; professeurs fatigués, peu disponibles qui ne se connaissent pas entre eux, etc...

TOT	A	F	ADM	N/I
11	3	2	5	1

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

3.6 Autres: Défavorables au système actuel parce que:

TOT	A	F	ADM	N/I
9	3	2	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Il ne favorise pas la participation de l'adulte.	1	-	1	-	-
. Il n'est pas organisé pour répondre à des besoins de groupe.	2	-	1	1	-
. Les anglophones y sont isolés.	6	3	-	3	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
82	67	51	57	7

4.1 Une première série de suggestions concernant l'administration; la gestion et les structures visent à rendre autonome et à décentraliser l'Education des adultes.

TOT	A	F	ADM	N/I
83	23	25	32	3

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Libérer l'Education des adultes de la tutelle de l'enseignement régulier.	34	10	12	12	-
. Créer un mécanisme de coordination de tous les organismes impliqués en Education des adultes.	14	3	6	5	-
. Décentraliser et augmenter les budgets.	13	3	3	6	1
. Créer des comités régionaux afin que la formation des adultes réponde davantage aux besoins régionaux.	11	3	2	4	2
. Privilégier l'exclusivité provinciale en Education des adultes.	7	2	2	3	-
. Créer un ministère de l'Education des adultes.	4	2	-	2	-

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

4.2 Une deuxième série de suggestions concerne des éléments du processus de formation.

TOT	A	P	ADM	N/I
66	30	19	14	3

	TOT	A	P	ADM	N/I
. Mettre sur pied des mécanismes de circulation de l'information d'une part entre administrateurs, formateurs et adultes du réseau et d'autre part entre la population et les Centres d'éducation des adultes par le biais des comités paroissiaux, syndicats, etc...	26	14	10	2	-
. Reconnaître et créditer l'expérience acquise par l'adulte en dehors du système scolaire et utiliser à cette fin les services de psychologues-orienteurs .	23	10	7	6	-
. Eliminer les niveaux et abolir les distinctions "Générale","Professionnelle" et "Populaire" afin de permettre à l'adulte de poursuivre une formation continue et d'atteindre son objectif dans le plus bref délai possible.	17	6	2	6	3

LE SYSTEME ACTUEL D'EDUCATION DES ADULTES

4.3 Une troisième série de suggestions concerne l'enseignement, plus spécifiquement les formateurs et l'approche pédagogique.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	14	7	11	1

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Employer à temps plein des professeurs formés à l'Education des adultes.	17	6	6	5	-
. Implanter de nouvelles approches pédagogiques qui tiennent compte du développement de la personne et se préoccupent d'aider l'adulte à devenir autonome autant que de l'acquisition des connaissances (enseignement individualisé; tutorat; groupe d'autoformation; projets collectifs, etc...).	16	8	1	6	1

2

REACTIONS GLOBALES AU PRF

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

REACTIONS GLOBALES AU PRF

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	315	123	92	100	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 En accord avec PRF dans l'ensemble sans explicitation:	46	18	10	18	-
1.2 En accord avec PRF principalement à cause de la façon dont il tient compte de l'adulte:	136	51	40	45	-
• Le PRF est centré sur l'adulte: tient compte des besoins et objectifs de l'adulte; est orienté plus andragogiquement; aide, libère, et valorise l'adulte.	83	36	21	26	-
• Le PRF reconnaît les acquis de formation: tient compte de l'expérience de l'adulte.	24	9	7	8	-
• Le PRF respecte l'adulte: respect du rythme d'apprentissage, de la maturité, de la motivation de l'autonomie de l'adulte; propose l'entrée et la sortie continues.	18	5	7	6	-
• Le PRF favorise la participation de l'adulte à sa formation, à la gestion, à l'élaboration des programmes.	11	1	5	5	-

REACTIONS GLOBALES AU PRF

1.3 En accord avec PRF principalement parce qu'il modifie le processus de formation.

TOT	A	P	ADM	N/I
81	37	24	19	1

	TOT	A	P	ADM	N/I
• PRF améliore les modalités d'apprentissage: propose l'enseignement individualisé et la formation par objectifs; n'impose pas de programmes; permet la formation en groupe.	23	10	4	9	-
• PRF décloisonne la formation: permet une formation dans les 3 univers; regroupe les niveaux; permet une variété d'objectifs.	16	12	3	1	-
• PRF rend l'éducation plus accessible: élimine le critère de la scolarisation; s'adresse à tous.	16	7	5	3	1
• PRF augmente le nombre et la qualité des ressources de formation: offre des ressources adaptées aux adultes; plus grande disponibilité des ressources humaines et matérielles; utilise des organismes socio-culturels et l'industrie comme ressources de formation.	13	3	6	4	-
• PRF assouplit le système par le jeu des normes: normes éducatives garantissent les exigences des adultes; l'administration devient au service de la formation, etc...	13	5	6	2	-

REACTIONS GLOBALES AU PRF

1.4 En accord avec PRF principalement parce qu'il modifie le cheminement de l'adulte dans le processus de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
37	11	18	8	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
• Remet en question le processus de formation actuel: résoud plusieurs problèmes actuels de formation	11	3	5	3	-
• Améliore l'orientation: service d'orienteurs; consulte l'adulte sur ses goûts, ses choix	7	4	2	1	-
• Insiste sur l'accueil.	5	2	2	1	-
• Améliore l'évaluation: enlève le traumatisme de l'échec, etc...	5	2	2	1	-
• Insiste sur l'information.	4	2	2	-	-
• Permet un choix de cours plus judicieux.	3	-	3	-	-
• Officialise la formation par des attestations significatives du savoir de l'adulte.	2	-	2	-	-

1.5 Autres: En accord avec PRF principalement parce que:

TOT	A	F	ADM	N/I
15	5	5	5	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. C'est réaliste et réalisable.	5	1	1	3	-
. C'est une nouvelle conception d'édudateurs des adultes.	4	2	2	-	-
. Confère l'autonomie de l'Education des adultes par rapport au système régulier.	2	-	1	1	-
. Propose la régionalisation.	2	1	1	-	-
. C'est un pas vers l'éducation permanente.	1	-	-	1	-
. C'est formidable pour le perfectionnement.	1	1	-	-	-

REACTIONS GLOBALES AU PRF

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	P	ADM	N/I
81	35	20	26	-

2.1 Interrogations par rapport aux conditions d'implantation du PRF.

TOT	A	P	ADM	N/I
34	12	10	12	-

TOT	A	P	ADM	N/I
13	4	5	9	-
11	5	3	4	-
6	3	1	2	-
3	-	1	2	-

- PRF outil de contrôle? le MEQ est-il prêt à céder son contrôle et à remettre aux adultes la responsabilité de leur formation? L'école jouera-t-elle le rôle du système? Y aura-t-il un pattern de formation pour tous les organismes?
- Est-on instrumenté en ressources humaines, financières et matérielles?
- Comment PRF tiendra-t-il compte des minorités (anglophones) et différences régionales?
- Sommes-nous prêts à assumer le changement radical que le PRF exige du système actuel?

REACTIONS GLOBALES AU PRF

2.2 Interrogations face à plusieurs aspects oubliés ou trop brièvement mentionnés.

TOT	A	F	ADM	N/I
26	12	7	7	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Les organismes et les structures.	8	3	2	3	-
. L'adulte peut difficilement y définir son rôle.	8	3	2	3	-
. L'éducation permanente.	5	3	2	-	-
. Le rôle des formateurs et administrateurs.	3	1	1	1	-
. L'accès à l'université.	2	2	-	-	-

2.3 Comparaison du PRF et de Multi-Média: PRF est une réplique modifiée de Multi-Média.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	3	3	3	-

REACTIONS GLOBALES AU PRF

2.4 Autres:

TOT	A	F	ADM	N/I
12	8	-	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Le PRF est une philosophie plus qu'un régime.	3	2	-	1	-
. Le PRF est une bonne chose à condition qu'il tienne compte des débouchés sur le marché du travail parallèlement aux goûts de l'adulte.	3	2	-	1	-
. Le regroupement d'organismes autres que l'école pour la formation apparaît une erreur: trop d'organismes qu'on forcerait d'abandonner leur ligne de pensée.	2	1	-	1	-
. Le PRF ne dégage pas l'idée d'acquisition de connaissances théoriques.	1	1	-	-	-
. Le PRF exagère le rôle du système d'éducation dans la société.	1	-	-	1	-
. Le PRF semble plus conçu en fonction du "personnel" que du diplôme.	1	1	-	-	-
. Le PRF favorise trop les attestations.	1	1	-	-	-

REACTIONS GLOBALES AU PRF

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
58	23	16	18	1

3.1 En désaccord avec le PRF sans explicitation: rêve en couleur; idéaliste; des mots, du papier, etc...).

TOT	A	F	ADM	N/I
20	5	6	8	1

3.2 En désaccord avec le PRF parce qu'il privilégie la formation professionnelle à la formation personnelle et/ou culturelle (avec le jeu des normes et les 3 univers).

TOT	A	F	ADM	N/I
16	6	4	6	-

3.3 En désaccord avec PRF parce qu'il conditionne l'adulte: publicité de conditionnement; crée de faux besoins, etc...

TOT	A	F	ADM	N/I
10	10	-	-	-

3.4 En désaccord avec PRF parce qu'il ne tient pas compte de la réalité actuelle valeurs; organismes mal organisés et peu collaborants; adultes pas autonomes, etc...

TOT	A	F	ADM	N/I
6	-	4	2	-

3.5 Autres: En désaccord avec PRF parce que:

TOT	A	F	ADM	N/I
6	1	2	3	-

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	1	2	-
1	-	-	1	-
1	-	1	-	-

. Ne peut faire mieux que le régime actuel. Ne change rien de fondamental au système actuel.

. Le marketing de formation qu'il décrit n'est pas assez avancé.

. Laisse sous-entendre la disparition du professeur.

3

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

1. L'accessibilité

2. La reconnaissance des acquis:
   a) la reconnaissance de l'expérience
   b) la rétribution de l'expérience

3. La centration sur l'adulte

4. Le respect du rythme de l'adulte

5. L'entrée et la sortie continues

6. La participation de l'adulte

7. La conception de l'éducation.

PRINCIPES DE BASE/ACCESSIBILITE

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	F	ADM	N/I
	17	5	2	10	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 L'accessibilité au Régime de formation pour tous les adultes reçoit un accord global (non-explicité)	9	2	1	6	-
1.2 L'accessibilité pour tous avec quelques précisions.	8	3	1	4	-
. Ce sera une source de satisfaction pour la société en général.	3	2	-	1	-
. Cela élimine l'année d'attente obligatoire que les adultes doivent respecter avant d'avoir accès à l'éducation des adultes.	1	-	-	1	-
. Accessible aux gens de toutes les religions, de toutes cultures.	1	-	-	1	-
. Accessible aux individus et aux groupes.	1	-	1	-	-
. Accessible aux défavorisés aux nantis.	1	-	-	1	-
. Accessible à l'adulte à n'importe quel moment de son existence.	1	1	-	-	-

PRINCIPES DE BASE/ACCESSIBILITE

2. REACTIONS CRITIQUES	TOT	A	F	ADM	N/I
	12	5	1	6	-

2.1 L'accessibilité pour tous, un beau principe mais difficile à appliquer.

TOT	A	F	ADM	N/I
10	3	1	6	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Les moyens de contacts entre l'adulte et le système actuel sont insuffisants (plusieurs adultes sont pénalisés par cela).	4	2	1	1	-
. L'accessibilité dans le P.R.F. est-ce que cela veut dire la gratuité?	2	-	-	2	-
. L'accessibilité sera-t-elle possible dans les trois univers?	1	-	-	1	-
. L'adulte sera-t-il rémunéré ou pas?	1	-	-	1	-
. Le P.R.F. ne donne pas d'information sur les mécanismes pour rejoindre la population.	1	1	-	-	-
. Difficulté d'auto-financer les cours.	1	-	-	1	-

PRINCIPES DE BASE/ACCESSIBILITE

2.2 Accord avec le principe de l'accèssibilité à certaines conditions.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	-	1	-

- Que les administrateurs au niveau des entreprises soient sensibilisés à l'E.A., efficaces et avertis.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

- Que les adultes présentement engagés dans le système régulier ne soient pas écartés.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
7	-	5	2	-

3.1 En désaccord avec une accessibilité complète, totale.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	-	2	2	-

- Les chômeurs ne devraient pas avoir accès à d'autres univers qu'à l'U.S.E. avant d'avoir réintégré le marché du travail.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	-	1	2	-

- C'est impossible financièrement.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

PRINCIPES DE BASE/ACCESSIBILITE

3.2 Autres.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	-	3	-	-

- En désaccord avec les normes de sélection trop strictes du P.R.F. (causes de situations délicates sinon injustes).
- En désaccord avec les lois restrictives du C.M.C. qui rendent difficile l'accès d'une province à une autre. (les 52 semaines de formation)
- En désaccord avec l'absence de mécanismes pour rejoindre les gens de niveaux scolaires inférieurs.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-
1	-	1	-	-
1	-	1	-	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
52	20	14	18	-

4.1 La mise en application du principe de l'accessibilité prôné dans le P.R.F. au moyen d'un série de mesures appropriées.

TOT	A	F	ADM	N/I
44	17	9	18	-

LES PRINCIPES DE BASE/ACCESSIBILITE

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Que l'on revise le Bill C-278 sur la formation des professeurs d'adultes.	1	1	-	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
4.2 La sélection.	8	3	5	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Qu'elle soit faite par une équipe multi-disciplinaire composée des représentants des différents organismes en Education des Adultes et du marché du travail.	4	1	3	-	-
. Que l'on accepte seulement les adultes qui ont quittés l'école et les étudiants quittant les cours du jour.	2	1	1	-	-
. Que la sélection se fasse en respectant les attentes C.M.C. et C.F.P.	2	1	1	-	-

PRINCIPES DE BASE/ RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	108	48	31	29	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 Mentions d'accord avec la reconnaissance de l'expérience sans plus d'explications.	60	29	14	12	-
1.2 Respect, valorisation et motivation de l'étudiant adulte.	19	7	5	7	-
. Respect de l'expérience globale de la personne (acquis et expérience), de ses ressources et aptitudes, de son rythme et de ses besoins.	11	3	4	4	-
. Source de valorisation et de motivation, la reconnaissance de l'expérience assure une continuité entre les activités antérieures et la formation envisagée; elle est un encouragement à poursuivre une formation et elle sécurise l'adulte.	8	4	1	3	-

PRINCIPE DE BASE/ RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE

1.3 Vision plus réaliste et globale de son plan de formation (objectifs fixés et formation requise pour les atteindre).

TOT	A	F	ADM	N/I
18	8	5	5	-

. L'adulte étudiant n'ayant pas à reprendre ce qu'il connaît déjà (ce qui lui est reconnu comme acquis), l'atteinte des objectifs est plus rapide. Il s'ensuit une économie de temps et d'argent ainsi qu'un retour accéléré sur le marché du travail.

. Facilitation de la détermination des objectifs et du cheminement à l'intérieur du plan de formation. Vision plus réaliste de ce qui lui reste à acquérir.

. Permet à l'étudiant adulte d'avoir une vision plus réaliste des objectifs qu'il vise et de la formation acquise pour les atteindre.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	3	3	3	-
7	3	2	2	-
2	2	-	-	-

PRINCIPES DE BASE/RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE

1.4 Il est nécessaire et urgent de reconnaître l'expérience parce que celle-ci constitue le critère le plus valide d'un acquis. L'expérience est source de connaissances théoriques et pratiques.

TOT	A	F	ADM	N/I
12	4	3	5	-

1.5 Autres réactions favorables:

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	3		

- La reconnaissance des acquis est un instrument d'évaluation de l'avoir, du savoir et du pouvoir.
- Elle peut-être un diagnostic posé sur un agent éducateur et un bilan de vie pour l'individu évolué.
- L'acquis est multiple: expérience professionnelle, acquis psycho-moteurs, cognitifs, socio-affectifs; goûts, aptitudes, etc.
- Elle permet à l'adulte d'en arriver à une légalisation de son statut.

PRINCIPES DE BASE/RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
37	18	4	15	1

2.1 Applicabilité de la reconnaissance de l'expérience

TOT	A	F	ADM	N/I
13	3	3	7	-

TOT	A	F	ADM	N/I
6	1	2	3	-
4	2	-	2	-
3	-	1	2	-

. Doutes sur la possibilité de réaliser concrètement la reconnaissance de l'expérience.

. Réalisable dans l'univers socio-économique mais difficultés pour ce qui est des univers socio-culturel et personnel.

. Autres:

- possible si l'individu oeuvre dans le même milieu de travail;
- difficile de reconnaître la maturité d'un individu.

PRINCIPES DE BASE/RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE

2.2 Validité de la reconnaissance de l'expérience.

TOT	A	F	ADM	N/I
11	5	1	5	-

. Le fait d'avoir rempli une fonction "X" de façon satisfaisante devrait conduire à une connaissance réelle de l'acquis (de cette fonction) sans qu'il soit nécessaire de se recycler.

(cas Suaznne: La reconnaissance de son expérience aurait dû être entière).

TOT	A	F	ADM	N/I
8	5	-	3	-
3	-	2	1	-

. Autres:

- La reconnaissance de l'expérience ne remplacera pas celle que devrait faire l'employeur.

. L'expérience n'épuise pas toutes les dimensions que peut offrir un cours théorique.

. Utopique: quelle est la validité de la reconnaissance de l'expérience.

2.3 Accords mitigés.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	7	-	2	-

. Par le mode d'évaluation des acquis i.e. que l'évaluation se passe de façon différente qu'actuellement et à l'aide d'instruments qui respectent l'étudiant adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	2	-	-	-

. Par le sens réel ou la portée de cette reconnaissance i.e. que l'on reconnaisse l'expérience globale et qu'une plus grande importance soit accordée à l'expérience qu'à la scolarité acquise.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	3	-	-	-
2	2	-	-	-
2	-	-	2	

. Inutile dans l'univers socio-culturel réalisable pour un emploi qui exige une formation technique:

. Autres:

- l'expérience devrait toujours être reconnue même si les acquis préalables ne sont pas nécessaires dans les univers socio-culturel et personnel.

- accord si l'importance accordée au dossier scolaire qui date de quelques années n'est pas trop grande.

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
19	10	3	6	-

3.1 Minimiser la durée du recyclage (s'il y a lieu).

S'il y a nécessité de recyclage pour compléter certains acquis ,que la durée en soit minimisée en fournissant aux SEA les instruments adéquats pour reconnaître l'expérience (les acquis) et en instaurant un processus de recyclage (dans le milieu) "économique".

TOT	A	F	A	N/I
7	5	1	1	-

3.2 Sensibiliser l'adulte à la richesse de son expérience en l'amenant à prendre conscience de ce que recèle celle-ci et à participer à son évaluation.

TOT	A	F	A	N/I
6	3	1	2	-

3.3 Nécessité d'une plus grande coordination entre les différentes parties impliquées dans ce processus de reconnaissance de l'expérience i.e. gouvernement, industries, syndicat et associations professionnelles, les différents niveaux d'enseignements, les régions, etc...

TOT	A	F	A	N/I
4	1	1	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.4 Mise en application le plus rapidement possible au niveau de tous les centres de formation (compte tenu d'une entente entre les différents paliers).	2	1	-	1	-

PRINCIPES DE BASE/RETRIBUTION DE L'EXPERIENCE

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	7	3	2	2	-

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	1	1	-
3	1	1	1	-
1	1	-	-	-

. Accord

. On doit pouvoir reconnaître et certifier les acquis de l'étudiant adulte.

. Accord si la procédure est souple et compréhensive.

	TOT	A	F	ADM	N/I
2. REACTIONS CRITIQUES	33	6	10	17	-

TOT	A	F	ADM	N/I
20	3	6	11	-

2.1 Validité de la reconnaissance et de la salarisation des acquis ayant source dans l'expérience: doutes et interrogations.

Les "acquis" seront-ils vraiment reconnus et retribués à leur valeur réelle?

Beaucoup d'interrogations et de doutes sur la validité venant de la façon dont cela se fera.

PRINCIPES DE BASE/RETRIBUTION DE L'EXPERIENCE

Actuellement,les instruments sont inexistants ou presque. Ils restent à créer. Seront-ils valides et fidèles? Comment maintenir le respect des différences individuelles, des objectifs personnels, culturels et économiques et la nécessité d'une standardisation miniminale?

2 .2 Comment se fera la retribution (l'évaluation) de l'expérience? Qui la fera? Avec quels critères?

TOT	A	F	ADM	N/I
9	2	3	4	

2.3 Accords à condition que...

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	1	2	-

- des personnes compétentes et qualifiées en soient responsables et que cela débouche sur une planification immédiate.
- Les tests utilisés soient bâtis en termes de comportements mesurables.
- Que la forme officielle ne soit pas le diplôme.
- Que l'étudiant adulte demeure dans le même champ d'activité.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-
1	-	-	1	-
1	-	-	1	-
1	1	-	-	-

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-

. La seule forme officielle des acquis reconnue par la société étant le "diplôme", une attestation comme celle que reçoit Suzanne est la preuve d'un manque sérieux du MEQ.
C'est de la foutaise.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

. Pas d'accord avec la proposition du PRF car cette reconnaissance devrait faire appel à un organisme composé de formateurs et d'administrateurs.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
55	24	18	12	1

4.1 Outils

. Que l'on utilise des:

TOT	A	F	ADM	N/I
35	14	13	7	1

- Tests

TOT	A	F	ADM	N/I
14	8	4	1	1

- Tests d'équivalence

TOT	A	F	ADM	N/I
10	1	6	3	-

- Tests d'évaluation

TOT	A	F	ADM	N/I
4	2	1	1	-

- Autres tests(d'intelligence, de capacités, d'aptitudes, diagnostics, ...)

TOT	A	F	ADM	N/I
7	3	1	3	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
- Tests standardisés mais qui tiennent aussi compte des caractéristiques régionales	4	2	-	2	-
- Tests conçus par:					
- le SEA	3	2	1	-	-
- le MEQ	1	-	-	1	-
- le professeur de chacune des matières	1	-	1	-	-
- conjointement par les institutions, les organismes, impliqués et le milieu de travail.	1	-	-	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Autres: Entrevues, examens, etc.	11	6	4	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
- Entrevues d'information et d'aide, d'évaluation des acquis compte tenu des objectifs de formation.	6	3	3	-	-
- Examens oraux, portant sur les matières académiques de base.	2	1	1	-	-
- Autres:	3	2	-	1	-
- profils d'évaluation conçus conjointement par les étudiants, les organismes de formation et le marché du travail.					
- Grilles d'évaluation pour chaque bloc de matières (être capable d'évaluer les acquis de formation en fonction des objectifs de formation).					
- Cervaux électroniques.					

. "IMPORTANCE" DES OUTILS D'EVALUATION

TOT	A	F	ADM	N/I
9	4	1	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
- Fournir aux SEA les ressources humaines, matérielles et financières pour évaluer équitablement les acquis.	5	1	-	4	-
- Mise sur pied d'une étude afin de déterminer les outils qui seront les plus adéquats à une évaluation réelle des acquis.	2	2	-	-	-
- Les instruments d'évaluation devront être d'une grande souplesse.	1	-	1	-	-
- Que des personnes soient explicitement formées à cette tâche d'évaluation.	1	1	-	-	-

4.2 FORMES OFFICIELLES DE RECONNAISSANCE

	TOT	A	F	ADM	N/I
	28	16	5	7	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Attestations officielles	6	6	-	-	-
. Equivalences	8	2	3	3	-
. Crédits	5	4	-	1	-
. Certificats de compétence	2	2	-	-	-
. Diplômes	2	2	-	-	-
. Autres	5	-	2	3	-

PRINCIPES DE BASE/RETRIBUTION DE L'EXPERIENCE

	TOT	A	F	ADM	N/I
- Lettre de référence et curriculum vitae	1	-	1	-	-
- A.O. de l'employeur	1	-	-	1	-
- Dossier de capacités de l'employeur	1	-	-	1	-
- Dossier de formation	1	-	1	-	-
- Reconnaissance officielle faite par une même source.	1	-	-	1	-

4.3 MECANISMES ET MODALITES

TOT	A	F	ADM	N/I
23	5	14	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Les organismes de formation doivent avoir à leur disposition toutes les ressources humaines et matérielles adéquates pour évaluer les acquis.	6	1	1	4	-
. Comité d'évaluation des acquis composé de personnes compétentes.	5	2	3	-	-
. Information					
- Information et aide à l'étudiant pour évaluer ses capacités.	2	1	1	-	-
- Le SEA devrait fournir aux formateurs un dossier complet de l'expérience de l'étudiant.	3	-	3	-	-
. Autres:	2	1	1	-	-
- Semaine de vie communautaire entre étudiants et responsables de l'évaluation (orienteurs, professeurs, etc.)	2	1	1	-	-

PRINCIPES DE BASE/ RETRIBUTION DE L'EXPERIENCE

	TOT	A	F	ADM	N/I
- Organisme décisionnel (liant tous les niveaux d'enseignement) pour ce qui est de la détermination des acquis.	1	-	-	1	-
- Industries devraient faire connaître les pré-requis qu'elles exigent pour tel ou tel métier en termes de connaissances et d'habiletés non transformables en scolarité.	1	-	1	-	-
- Enquête chez l'employeur	1	-	1	-	-
- Etudier les cours donnés en dehors du système d'éducation et établir des équivalences avec ce qui se donne dans les maisons d'enseignement.	1	-	1	-	-
- Evaluation faite par personnes qui cumulent d'autres fonctions dans les petites localités.	1	-	1	-	-

PRINCIPES DE BASE/RETRIBUTION DE L'EXPERIENCE

4.4 PRINCIPES

TOT	A	F	ADM	N/I
23	12	6	7	-

TOT	A	F	ADM	N/I
5	-	2	3	-
4	2	1	1	-
2	1	-	1	-
2	1	-	1	-
2	-	1	1	-
2	2	-	-	-

. Procédure et critères standardisés à l'échelle du Québec; entente entre MEQ et autres organismes impliqués.

. Evaluation qui privilégiel'expérience et les potentialités de l'individu plutôt que les acquis scolaires.

. Autres:

- Evaluation devrait porter sur chacune des composantes de l'acquis (attitudes et caractéristiques générales de l'individu, savoir-faire) plutôt que sur l'ensemble des acquis considérés comme un tout.
- Que les adultes ne soient pas obligés de subir des tests d'équivalence lorsqu'ils remplissent bien un emploi (même s'ils n'ont pas les diplôme requis).
- Evaluation sur la responsabilité du milieu éducationnel et du milieu de travail.
- Evaluation faite autrement que par les mécanismes normaux ou habituels (C.M.C)

	TOT	A	F	ADM	N/I
- Normes régionales	1	1	-	-	-
- Evaluation faite en rapport avec les objectifs poursuivis par l'étudiant adulte.	1	1	-	-	-
- Centralisation de l'évaluation dans les grands centres.	1	-	1	-	-
- Evaluation précédée d'une familiarisation entre les trois types d'acteurs.	1	1	-	-	-
- Evaluation(des rôles).	1	-	1	-	-
- pronostic					
- jaugeage					
- diagnostic					
- Evaluation devrait être possible n'importe quand.	1	1	-	-	-

PRINCIPES DE BASE/ACCESSIBILITÉ

	TOT	A	F	AIM	N/I
. Que l'information et l'animation auprès de la population soient intensifiées et améliorées (par les C.R.E.A., les S.E.A.P.A.C.).	11	4	3	4	-
. Que les programmes de formation, les méthodes et procédures d'apprentissage soient adaptés à la situation de l'adulte. (personnelle et socio-économique)	10	5	3	2	-
. Que la population visée par le P.R.F. soit définie comme suit: tous les adultes, chômeurs et non-chômeurs, individus et groupes et ce, dans toutes les régions de la province.	7	3	1	3	-
. Que les normes administratives actuelles soient assouplies ou modifiées (admission, sélection, frais de scolarité etc...).	6	3	-	3	-
. Que l'on instaure des mesures financières telles: la gratuité des programmes offerts.	5	1	2	2	-
. Que l'on instaure des mesures financières telles: des allocations de formation.	1	-	-	1	-
. Que l'on négocie une vraie politique de formation en fonction du P.R.F. et des trois univers de formation. (ex. conventions collectives).	3	-	-	3	-

PRINCIPES DE BASE/CENTRATION SUR L'ADULTE

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
91	46	15	30	-

1.1 Accord sans explicitation.

TOT	A	F	ADM	N/I
26	14	2	10	-

1.2 Le PRF est conçu à partir de l'adulte, de ses aspirations, intérêts, besoins, objectifs, attentes. Respecte son individualité.

TOT	A	F	ADM	N/I
29	14	6	9	-

1.3 La formation ainsi conçue permet à l'adulte de mieux se situer et de choisir lui-même ce qui correspond le plus à ses besoins, à son vécu. Favorise donc son auto-détermination.

TOT	A	F	ADM	N/I
26	12	4	10	-

1.4 Autres réactions favorables.

TOT	A	F	ADM	N/I
10	6	3	1	-

PRINCIPES DE BASE/CENTRATION SUR L'ADULTE

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	AIM	N/I
16	6	2	8	-

2.1 Interrogations, doutes quant à la façon dont ce sera accueilli (problèmes d'information, problèmes techniques, financiers, réactions de la société, de l'industrie).

TOT	A	F	AIM	N/I
10	3	2	5	-

2.2 Autres réactions critiques.

TOT	A	F	AIM	N/I
6	3	-	3	-

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	AIM	N/I
75	35	20	20	-

3.1 Nécessité de changer les structures administratives (coordination inter-service, regroupement des différents types de formation) et financières (normes moins rigides).

TOT	A	F	AIM	N/I
8	5	1	2	-

3.2 S'ajuster d'avantage à la variété de la clientèle (femmes, cultivateurs, anglophones), favoriser l'accessibilité à la formation en tous milieux.

TOT	A	F	AIM	N/I
7	5	1	1	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
3.3 Aide personnelle par:	32	19	4	9	-
. information sur les ressources et support dans l'auto-détermination;	17	12	2	3	-
. service d'accueil par des spécialistes;	11	4	2	5	-
. comité de consultation, d'information, d'orientation.	4	3	-	1	-
3.4 Aide pédagogique et didactique (fiches programmées, outils d'orientation, tests de classement, d'habiletés, monographies professionnelles, dossier sur l'expérience de l'adulte.	15	4	8	3	-
3.5 Proposition d'un programme de formation sociale à partir des besoins des gens.	8	1	3	4	-
3.6 Autres suggestions.	5	1	3	1	-

PRINCIPES DE BASE/RESPECT DU RYTHME DE L'ADULTE

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	F	ADM	N/I
	38	23	9	6	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 Accord sans explicitation.	20	12	5	3	-
1.2 Répond mieux aux objectifs, besoins immédiats de l'adulte, tient compte des capacités différentes.	10	5	2	3	-
1.3 Libère l'adulte de la pression du rythme uniforme, favorise son autonomie.	5	4	1	-	-
1.4 Autres réactions favorables	3	2	1	-	-

2. REACTIONS CRITIQUES	TOT	A	F	ADM	N/I
	10	6	4	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.1 Difficultés de réalisation au plan d'organisation des programmes et au plan financier.	2	-	2	-	-
2.2 Difficultés de réalisation voire impossibilité dans les régions éloignées (pas assez d'étudiants).	6	6	-	-	-

2.3 Autres réactions critiques.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	2	-	-

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
15	9	6	-	-

3.1 Abolir les restrictions de temps disponible à la formation (v.g. C.M.C.).

TOT	A	F	ADM	N/I
7	5	2	-	-

3.2 Prévoir (par tests, contrôles) les rythmes différents selon l'âge, le temps disponible, l'urgence des groupes d'adultes.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	3	2	-	

3.3 Disponibilité des ressources didactiques et personnelles (fiches programmées, etc...).

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	2	-	-

PRINCIPES DE BASE/ENTREE ET SORTIE CONTINUES

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	29	10	10	9	-
1.1 Accord sans explicitation.	18	7	6	5	-
1.2 Essentiel au PRF dans la mesure où l'on veut un système souple qui facilite l'accès à la formation et respecte le cheminement individuel.	11	3	4	4	-
2. REACTIONS CRITIQUES	5	-	2	3	-
2.1 Interrogations ou doutes sur la réalisation administrative de ce principe.	3	-	2	1	-
2.2 Autres réactions critiques.	2	-	-	2	-
3. SUGGESTIONS	4	1	2	1	-
3.1 Nécessité de ressources humaines (équipe de professeurs par ex.) stables, spécialisées et disponibles.	3	1	1	1	-
3.2 Nécessité de système souple.	1	-	1	-	-

PRINCIPE DE BASE/ PARTICIPATION DE L'ADULTE

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	50	28	8	12	2

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 Adhésion avec ce que propose le PRF i.e. participation de l'adulte à sa formation.	27	14	2	9	2
. Adhésion sans explicitation	16	10	-	6	-
. Adhésion parce que la participation.	11	4	2	3	2
. est source de motivation et de valorisation pour l'adulte;	7	4	1	2	-
. elle élargit le champ d'autonomie de ce dernier et, finalement,	2	-	1	1	-
. constitue une condition essentielle de tout apprentissage véritable.	2	-	-	-	2

1.2 Adhésion au fait que le choix des modalités et des moyens d'apprentissage appartient à l'adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
14	9	5	-	-

. parce que cela favorise l'autonomie et la participation, accélère le rythme d'apprentissage et est valorisant pour l'adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	1	-	-

1.3 Adhésion à la participation de l'adulte à la détermination des objectifs de formation parce que ceux-ci seront plus significatifs.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	3	1	2	-

1.4 Adhésion au fait que la part de contrôle de l'adulte varie selon les univers de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	2	-	-	-

1.5 Autres

. Il serait soubaitable que l'adulte soit consulté pour améliorer ou modifier son programme.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2. REACTIONS CRITIQUES	51	21	13	17	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.1 Le PRF et la participation de l'adulte à sa formation.	26	10	8	8	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Le PRF ne facilite pas la participation de l'adulte à sa formation.	13	4	3	6	-
- manque de ressources humaines et matérielles	10	4	3	3	-
- absence d'encadrement en cours de formation	3	-	-	3	-
. Le PRF n'est pas suffisamment explicite sur ce que seront les véritables pouvoirs de l'adulte dans le nouveau Régime de formation.	7	3	3	1	-
. Est-ce que le niveau de participation de l'adulte sera véritablement aussi important et significatif que le laisse croire le PRF? L'adulte sera-t-il véritablement l'agent de sa formation?	6	3	2	1	-

PRINCIPES DE BASE/PARTICIPATION DE L'ADULTE

2.2 Capacité de l'adulte à participer à sa formation, à en être véritablement l'agent.

TOT	A	F	ADM	N/I
15	7	3	5	-

. L'adulte sera véritablement l'agent de sa formation s'il a accès à une information réelle et aux ressources humaines et matérielles qui lui sont nécessaires.

. Doutes sur la capacité de l'adulte à s'auto-déterminer à être l'agent de sa formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	4	2	3	-
6	3	1	2	-

2.3 Motivation de l'adulte à s'impliquer dans le processus de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	3	1	1	-

. L'adulte sera motivé si sa formation conduit à un emploi sur le marché du travail.

. Doutes sur la motivation de l'adulte à participer véritablement à sa formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	1	-	-
2	1	-	1	-

2.4 Autres

TOT	A	F	ADM	N/I
5	1	1	3	-

. La prise en charge de sa formation sera difficile pour les adultes qui ne sont pas suffisamment autonomes.

. La participation à la gestion est peut-être souhaitable mais chacun devra jouer son rôle si cela se veut efficace.

. On pourrait consulter l'étudiant-adulte dans le choix des contenus de certains cours mais à condition que les programmes répondent à la réalité du marché du travail.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-
1	-	-	1	-
2	-	-	2	-

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
16	2	12	2	-

3.1 . L'adulte-type (la majorité des adultes) est incapable de préciser ses besoins donc de fixer ses objectifs de formation. En ce sens, il n'est pas prêt ou est incapable de prendre en charge sa formation i.e. d'en être véritablement l'agent.

TOT	A	F	ADM	N/I
14	2	10	2	-

PRINCIPES DE BASE/PARTICIPATION DE L'ADULTE

3.2 Autres

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	2	-	-

. En désacord avec le fait que l'adulte fixe les objectifs de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	4	-	-

. En désaccord avec la participation de l'adulte au niveau des objectifs et des programmes.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
103	42	23	35	3

4.1 Détermination des objectifs de formation

TOT	A	F	ADM	N/I
17	4	9	4	-

. Existence de personnes-ressources qui facilitent à l'adulte la tâche de déterminer ses objectifs de formation et d'établir son plan de formation de manière à ce que cela réponde véritablement à ses besoins.

TOT	A	F	ADM	N/I
15	4	7	4	-

. Le SEA devra formuler des objectifs parmi lesquels l'adulte devra choisir.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

. Les instances gouvernementales et le marché du travail devront fixer les objectifs de formation et non l'adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

4.2 Programmes

TOT	A	F	ADM	N/I
15	8	2	5	-

. Les objectifs des cours devraient être définis par les adultes.

. L'adulte devrait pouvoir choisir son programme de formation.

. Consultation plus grande de la population sur la publication des programmes.

. Programmes communautaires qui accordent une participation active de la population.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	3	2	3	-
3	3	-	-	-
2	2	-	-	-
1	-	-	1	-

. Existence de mécanismes permettant aux gens concernés par une habileté de travail de s'impliquer au niveau de la fabrication de programmes par objectifs.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

4.3 Prévoir des mécanismes pour favoriser l'intérêt et la motivation de l'étudiant-adulte dans son cheminement éducatif.

TOT	A	F	ADM	N/I
14	5	5	4	-

4.4 Participation de l'adulte et partage des responsabilités.

TOT	A	F	ADM	N/I
14	7	3	4	-

. Le Régime devra favoriser la participation de l'adulte en l'aidant à devenir le véritable agent de sa formation et en le sensibilisant à ses potentialités.

. Les réels pouvoirs de l'adulte au sein du nouveau régime de formation devront être rendus explicites.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	3	3	2	-
6	4	1	1	-

4.5 L' information sur les services offerts constitue un pré-requis à une véritable prise en charge par l'adulte de sa formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
12	5	1	3	3

4.6 Que les adultes cheminent avec le SEA.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	3	2	3	-

4.7 Personnes-ressources

Formateurs sensibles à l'auto-détermination de l'adulte et animateurs du milieu en contact étroit avec la population.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	4	1	3	-

4.8 Les allocations de formation

TOT	A	F	ADM	-
5	-	-	5	-

. Eliminer les allocations de formation et investir ces argents en ressources humaines et matérielles à la disponibilité de l'adulte.

. Faire en sorte que les adultes viennent au cours avec d'autres motivations que l'argent (allocations de formation) .

TOT	A	F	ADM	N/I
4	-	-	4	-
1	-	-	1	-

4.9 Prévoir l'existence d'un mécanisme à l'aide duquel l'adulte puisse faire valoir ses revendications en regard de sa formation (mécanisme de rétroaction).

TOT	A	F	ADM	N/I
5	5	-	-	-

4.10 Prévoir des mécanismes qui favorisent la participation de l'adulte à la gestion du Régime.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	-	2	-

4.11 Autres

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	-	2	-

. Que les SEAPAC assurent un suivi au sein de la population.

. Instauration d'un système de réouverture de dossiers des gens qui sont déjà passés à l'Education des adultes.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-
2	1	-	1	-

1. DIFFERENTES CONCEPTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
37	15	6	16	37

1.1 Education continue ou permanente conçue comme devant favoriser le développement de l'individu et l'aider à avoir comme préoccupation de parfaire sa formation. Conception aussi de société éducative qui entraîne un nouveau style de vie.

1.2 La seule éducation véritable: en fonction du concret, de l'action, de l'engagement dans la société.

1.3 L'Ecole doit être au service de l'individu non au service de la société industrielle.

1.4 Autres conceptions de l'éducation permanente.

TOT	A	F	ADM	N/I
19	9	3	7	-
5	1	-	4	-
9	3	3	3	-
4	2	-	2	-

2. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
18	3	1	14	-

PRINCIPES DE BASE/CONCEPTION DE L'EDUCATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.1 Faire valoir l'idée de l'éducation permanente ou continue auprès de la société (sensibilisation). Amener le milieu à être de plus en plus éducatif.	6	-	1	5	-
2.2 Intensifier la coordination inter-ministérielle, inter-niveaux.	5	2	-	3	
2.3 Autres suggestions dans le sens de réformer le système actuel aux plans administratif (décloisonner les niveaux), pédagogique (enlever le contrôle des institutions sur les contenus pour le donner à la base).	7	1	-	6	-

4

LES ELEMENTS DU CADRE THEORIQUE DU PROJET

. Les univers

. Les normes

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

LES UNIVERS DE FORMATION/LES TROIS UNIVERS

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	27	11	7	9	-
1.1 Accord sans explicitation.	14	6	3	9	-
1.2 Les trois univers valorisent toute la personne, l'invitent à poursuivre sa formation et augmentent son côté psycho-social. Ils répondent aux besoins de créer, de participer, d'être compétent.	8	3	2	3	-
1.3 Autres réactions favorables.	5	2	2	1	-
2. REACTIONS CRITIQUES	29	6	15	6	2
2.1 Pas d'accord avec la distinction des trois univers. Ils forment un seul tout. (tout projet socio-économique qui vient d'un besoin de créer, personnel, et d'un besoin d'insertion sociale, socio-culturel.	10	1	4	4	-
2.2 Le P.R.F. propose une nouvelle structure pour l'adulte, "donc même dédale qu'avant". Les goûts personnels ne doivent pas nécessairement déboucher sur les univers socio-culturel ou socio-économique.	7	1	4	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.3 Doutes sur les ressources et sur les possibilité de changements de mentalités des gens en place.	2	1	1	-	-
2.4 La conception des trois univers n'apporte rien au document P.R.F. Elle est trop compliquée, abstraite, loin de la vie.	4	1	2	-	1
2.5 Autres réactions critiques.	6	2	4	-	-

3. SUGGESTIONS	TOT	A	F	ADM	N/I
	46	18	13	9	6

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.1 Accorder la priorité à l'univers socio-économique, puis au socio-culturel.	5	-	-	-	5
3.2 Offrir beaucoup d'information préalable permettant à l'adulte d'exprimer ses besoins et de les formuler en objectifs.	6	3	1	2	-
3.3 Accorder la priorité à l'univers personnel, en faire l'univers unique à caractères socio-culturel et socio-économique.	4	2	1	1	-

LES UNIVERS DE FORMATION/LES TROIS UNIVERS

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.4 Garantir à l'adulte la possibilité de changer d'univers avec l'émergence de besoins nouveaux. Qu'il soit possible de prendre des objectifs d'un autre univers. Donc, décloisonner les trois univers.	6	4	1	1	-
3.5 Créer des centres d'information et de consultation où l'adulte va exposer ses besoins.	2	1	1	-	-
3.6 Orienter l'Education des adultes vers la fonction intégrale de l'individu.	3	1	1	1	-
3.7 Ne pas imposer d'univers mais partir des besoins et aspirations de l'individu.	2	1	1	-	-
3.8 Constitution d'un centre de ressources et de documentation (avec agents d'information pédagogique).	4	2	1	1	-
3.9 Etablissement d'une structure administrative, pédagogique et financière ajustée aux trois univers et souple (pas de restrictions budgétaires).	7	2	3	2	-
3.10 Autres suggestions.	7	2	3	1	1

LES UNIVERS DE FORMATION/L'UNIVERS PERSONNEL

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	22	10	5	7	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 L'univers personnel fait appel à la créativité, aux ressources personnelles; il éveille le besoin de créer, favorise la prise en charge de l'individu, son autonomie, son auto-formation.	19	9	5	5	-
1.2 Accord sans explicitation.	3	1	-	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2. REACTIONS CRITIQUES	15	9	3	3	-
2.1 L'univers personnel n'est pas suffisamment explicité dans le P.R.F. C'est une belle théorie mais qui ne garantit rien à l'adulte, seul dans sa formation.	9	7	1	1	-
2.2 Doutes sur l'application de cette conception qui paraît utopique, irréaliste. Il risque de ne pas y avoir suffisamment de ressources.	3	1	-	2	-
2.3 Autres réactions critiques.	3	1	2	-	-

LES UNIVERS DE FORMATION/L'UNIVERS PERSONNEL

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
21	16	-	5	-

3.1 Laisser libre choix à l'adulte dans son univers personnel, qu'on ne décide pas pour lui selon la rentabilité sociale des projets.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	4	-	1	-

3.2 Valoriser l'univers personnel dans la société, lui garantir des débouchés.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	4	-	1	-

3.3 Disposer des locaux, d'outils, que des personnes puissent supporter l'adulte dans sa motivation.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	-	1	-

3.4 Que l'adulte puisse retenir des droits d'auteurs sur son produit, sur sa création.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	3	-	-	-

3.5 Que l'univers personnel soit toujours un complément aux univers socio-culturel et socio-économique.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	2	-	-	-

3.6 Autres suggestions.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	-	2	-

LES UNIVERS DE FORMATION/L'UNIVERS SOCIO-CULTUREL

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	32	13	8	11	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 L'univers socio-culturel favorise l'implication dans la société tout en répondant à des besoins personnels. Il donne des outils de participation.	16	4	5	7	-
1.2 Accord sans explicitation.	7	3	2	2	-
1.3 Respecte les goûts et l'idéologie de l'individu; valorise l'individu en activité, pas seulement dans le travail.	3	1	1	1	-
1.4 Autres réactions favorables.	6	5	-	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2. REACTIONS CRITIQUES	7	-	4	3	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.1 Doutes concernant l'objectivité et la tolérance du S.E.A. ou du formateur par rapport à des projets qui contestent la société.	4	-	3	1	-
2.2 Autres réactions critiques.	3	-	1	2	-

LES UNIVERS DE FORMATION/L'UNIVERS SOCIO-CULTUREL

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
16	4	7	5	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.1 Fournir des outils de participation, faciliter à l'adulte l'expression de ses préoccupations socio-culturelles.	4	-	2	2	-
3.2 Avoir des critères objectifs pour évaluer les projets (à l'abri des jeux politiques) même les projets audacieux.	4	-	2	2	-
3.3 Multiplier les lieux pédagogiques, créer des centres d'information.	4	3	1	-	-
3.4 Autres suggestions.	4	1	2	1	-

LES UNIVERS DE FORMATION/L'UNIVERS SOCIO-ECONOMIQUE

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	19	7	6	6	-
1.1 Accord sans explicitation.	7	4	2	1	-
1.2 La formation doit partir des exigences et besoins du milieu (marché du travail) tout en répondant à des besoins individuels.	6	2	2	2	-
1.3 Permet la réalisation sociale, favorise l'homme économique québécois.	2	1	-	1	-
1.4 Autres réactions.	4	-	2	2	-
2. REACTIONS CRITIQUES	2	1	-	1	-
2.1 Il n'est pas sûr que l'on pourra appliquer des mécanismes de participation.	1	-	-	1	-
2.2 L'exploration programmée est précaire à long terme. Ne prévoit pas les changements des besoins régionaux.	1	1	-	-	-

LES UNIVERS DE FORMATION/L'UNIVERS SOCIO-ECONOMIQUE

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
25	11	8	6	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.1 Offrir une formation élargie au fonctionnement de l'industrie, sa production, ses prospectives.	2	-	1	1	-
3.2 Que l'adulte définisse ses besoins et moyens de formation dans l'entreprise. Qu'il puisse allier ses besoins à ceux de la collectivité.	4	3	-	1	-
3.3 Inclure cet univers dans la formation générale.	4	2	1	1	-
3.4 Remettre en cause les concepts de travail et de loisir.	3	1	1	1	-
3.5 Que la D.G.E.A. fasse une publicité de sensibilisation et qu'elle publie un guide officiel avec les profils de cours, les outils d'évaluation et les équivalences.	2	2	-	-	-
3.6 Que le ministère du travail détermine les besoins, les tâches et élabore les instruments et normes de certification.	2	-	1	1	-
3.7 Qu'on définisse les objectifs de formation à partir des exigences du marché du travail.	2	-	2	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.8 Autres suggestions.	6	3	2	1	-

LES NORMES

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	37	13	16	8	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 Accord avec la définition qu'en donne le P.R.F. globalement.	12	5	5	2	-
1.2 Accord avec des aspects particuliers:	25	8	11	6	-
. Normes éducatives: souplesse, c'est là que l'adulte peut s'exprimer le plus.	4	2	1	1	-
. Normes pédagogiques: donnent le choix du rythme et des moyens à l'adulte.	4	2	1	1	-
. Normes administratives: favorisent une meilleure utilisation des normes éducatives et pédagogiques.	1	-	-	1	-
1.3 Importance de concilier les trois partenaires.	14	4	7	3	-
1.4 Autres suggestions.	2	-	2	-	-

LES NORMES

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
28	7	12	9	-

2.1 Actuellement les limites proviennent des normes administratives qui freinent les initiatives et empêchent la tenue de certains cours à cause des normes de nombre minimum d'étudiants.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	1	-	-

2.2 Les normes éducatives ne correspondent à rien, ne sont pas réalisables, on voit mal la participation de l'adulte dans les normes pédagogiques et administratives.

TOT	A	F	ADM	N/I
10	3	4	3	-

2.3 Les trois types de normes ne sont pas assez définis dans le Projet.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	-	4	2	-

2.4 Autres réactions critiques (réticences diverses).

TOT	A	F	ADM	N/I
8	1	3	4	-

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
64	23	22	19	-

3.1 Décentraliser le pouvoir (au niveau des S.E.A. par ex.), laisser aux régions l'établissement des normes (via des comités mixtes).

TOT	A	F	ADM	N/I
15	4	5	6	-

3.2 Que l'adulte participe à l'établissement des normes à tous les niveaux.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	3	6	-	-

LES NORMES

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.3 Assouplir toutes les normes.	10	3	1	6	-
3.4 Abolir la norme exigeant un nombre minimum d'étudiants pour offrir un cours.	4	3	1	-	-
3.5 Donner la priorité aux normes éducatives (pour répondre aux besoins de l'adulte) par rapport aux normes administratives.	4	2	2	-	-
3.6 Déterminer qui a le pouvoir sur la définition des normes.	4	2	1	1	-
3.7 Qu'il y ait co-gestion entre l'adulte, le formateur et l'administrateur.	3	2	1	-	-
3.8 Autres suggestions.	15	4	5	6	-

5

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE...

1. Les ressources nécessaires
2. Les procédures et méthodes
3. L'utilisation de l'environnement

...ET

L'EVALUATION DE LA FORMATION

4. Les types d'évaluation
5. Le partage des responsabilités

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES RESSOURCES NECESSAIRES

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	P	ADK	N/1
	96	46	33	17	-

1.1 Accord pour qu'il y ait diversité et disponibilité des ressources	TOT	A	P	ADK	N/1
	93	40	31	14	-

	TOT	A	P	ADK	N/1
. La diversité des ressources est une priorité si l'on veut réaliser le Projet de régime de formation	41	17	15	9	-
. Les ressources doivent être disponibles à l'adulte et ce dans toutes les régions	27	16	7	4	-
. Le choix des ressources revient à l'adulte (source de motivation et d'intérêt) en tenant compte des ressources disponibles	5	3	2	-	-
. L'audio-visuel est indispensable dans un système d'entrée et de sortie continues	6	2	3	1	-
. Une banque d'outils de formation permet de personnaliser l'enseignement et de l'ajuster aux besoins de l'adulte	6	2	4	-	-

1.2 Accord pour qu'il y ait des personnes-ressources en raison du rôle important qu'elles doivent assumer auprès des adultes.

TOT	A	P	ADM	N/1
11	6	2	3	-

	TOT	A	P	ADM	N/1
. Aide à la détermination des objectifs de formation, et support au cours de la démarche	4	2	-	2	-
. Aide apporté à l'étudiant mais sans dirigisme	4	2	1	1	-
. Aide l'étudiant à concilier ses objectifs de formation et ses objectifs d'action	2	2	1	1	-
. Les personnes-ressources doivent aller vers l'étudiant, à son lieu de travail, (pas toujours l'étudiant vers l'école).	1	-	1	-	-

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	P	ADM	N/I
59	14	25	20	-

2.1 Des interrogations, voir des doutes, sont exprimés sur les possibilités réelles d'obtenir des budgets pour combler les lacunes actuelles en ressources humaines et matérielles

TOT	A	P	ADM	N/I
26	3	15	8	-

2.2 On déplore présentement le manque de personnes-ressources, de matériel didactique et de budget et ce, particulièrement dans les régions éloignées

TOT	A	P	ADM	N/I
20	8	3	9	-

2.3 On exprime le désir d'avoir des personnes-ressources compétentes, tout en mentionnant certaines difficultés inhérentes à leurs nouveaux rôles, ex.: s'adapter au système d'entrée et de sortie continues, programmer une démarche et l'évaluer, vivre la notion de déconciliation, etc...)

TOT	A	P	ADM	N/I
9	3	5	1	-

2.4 On a l'impression que le P.R.P. a été conçu en fonction du milieu urbain, et qu'il n'est guère question des possibilités de ressources en milieu rural

TOT	A	P	ADM	N/I
4	-	2	2	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES RESSOURCES NECESSAIRES

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	P	ADM	N/1
18	4	11	1	2

3.1 Dans le système actuel, les locaux dont disposent les adultes sont imposés et inadéquats; ils ne respectent pas les besoins de l'adulte en apprentissage

TOT	A	P	ADM	N/1
8	-	5	1	2

3.2 Ce que propose le P.R.P. en termes de modalités d'apprentissage est utopique et irréalisable dans son application

TOT	A	P	ADM	N/1
8	2	6	-	-

3.3 Refus de se former avec l'aide des formateurs: "Nous voulons apprendre à notre façon".

TOT	A	P	ADM	N/1
2	2	-	-	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES RESSOURCES NECESSAIRES

4. SUGGESTIONS

TOT	A	P	ADM	N/1
228	78	80	63	7

TOT	A	P	ADM	N/1
68	36	23	9	-

4.1 La mise sur pied d'une diversité de ressources pour faciliter l'apprentissage adulte

TOT	A	P	ADM	N/1
21	9	11	1	-
12	9	3	-	-
11	8	2	1	-
8	1	2	5	-
4	3	1	-	-

- Des instruments et outils pédagogiques pour le travail individuel et de groupe (bibliothèques, système de fiches, matériel audio-visuel, T.V. en circuit fermé, etc...)
- Des services permanents d'aide et de conseil aux adultes (orientation, concelling, évaluation...)
- Des stages dans les industries, entreprises, ou organismes où l'étudiant peut compléter sa formation dans le secteur de son choix
- Des centres d'éducation qui appartiennent aux adultes et dans lesquels ils puissent se sentir chez-eux
- Des ressources (personnel + équipement) mobiles et inter-disciplinaires

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES RESSOURCES NECESSAIRES

	TOT	A	P	ADM	N/1
. Un guise officiel d'élaboration de programmes de formation préparé sous la responsabilité de la DGEA	3	-	3	-	-
. Des mécanismes plus souples pour accepter les nouveaux projets ou programmes de formation	3	-	1	2	-
. Des services de garderies pour permettre aux mères de poursuivre leurs études	3	3	-	-	-
. Une équipe de dépannage en Education aux adultes pour suppléer aux professeurs absents et/ou pour les besoins supplémentaires des étudiants-adultes	2	2	-	-	-
. Une aide de placement après la scolarité	1	1	-	-	-

4.2 La mise en commun des ressources au niveau régional

TOT	A	P	ADM	N/I
65	22	20	22	1

- Création d'une banque d'outils d'évaluation et de formation au niveau régional avec système de distribution et de contrôle (non-bureaucratique)
- Création d'un centre de documentation régional de manière à connaître ce qui se fait ailleurs
- Utilisation maximale et rationnelle des ressources existantes et à venir. (S.E.A.P.A.C., Multi-Média)
- Collaboration entre les divers organismes en E.A. et dans l'industrie pour éviter une duplication des services
- La mise sur pied de mécanismes de circulation et de diffusion de l'information à l'intérieur de la région

TOT	A	P	ADM	N/I
19	7	6	6	-
16	8	3	4	1
14	3	5	6	-
9	2	4	3	-
7	2	2	3	-

4.3 Que les budgets du M.E.Q. (re: financement du perfectionnement des personnes-ressources et achat d'équipement et de matériel didactique) respectent les besoins socio-économiques des régions défavorisées (éloignées)

TOT	A	P	ADM	N/I
43	7	20	16	-

4.4 La formation et/ou le recyclage de personnes-ressources, une redéfinition de leurs rôles et tâches

TOT	A	P	ADM	N/I
24	8	10	6	-

4.5 Que le S.E.A. soit pourvu de tous les outils pour le travail individuel et de groupe et qu'il soit responsable du contrôle de ce matériel

TOT	A	P	ADM	N/I
22	5	4	9	4

4.6 Que le S.E.A. soit ouvert 24 heures par jour

TOT	A	P	ADM	N/I
7	2	1	2	2

4.7 Une amélioration des conditions de travail des personnes-ressources. (Plein temps et meilleures conditions de salaires)

TOT	A	P	ADM	N/I
2	-	2	-	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES PROCEDURES ET METHODES

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	P	ADM	N/I
	53	28	9	11	5

	TOT	A	P	ADM	N/I
1.1 Accord avec l'enseignement individualisé en raison des multiples avantages qu'il présente pour l'adulte	29	12	6	6	5

	TOT	A	P	ADM	N/I
. L'étudiant évolue à son propre rythme en fonction de ses besoins et des objectifs qu'il poursuit	17	3	4	6	4
. L'étudiant se sent impliqué dans sa formation, c'est une source de motivation	5	3	1	-	1
. L'étudiant doit pouvoir prendre le temps qu'il lui faut. (allonger ou raccourcir au besoin)	4	3	1	-	-
. L'étudiant choisit la méthode qui lui convient, il est plus à l'aise ainsi.	3	3	-	-	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES PROCEDURES ET METHODES

1.2 Accord avec la formule de travail en groupe

TOT	A	P	ADM	N/I
17	13	3	1	-

- Plus grande possibilité pour l'adulte d'être stimulé et de participer

TOT	A	P	ADM	N/I
9	6	2	1	-

- En faveur des groupes homogènes (objectifs et intérêts communs)

TOT	A	P	ADM	N/I
5	4	1	-	-

- En faveur des groupes hétérogènes.

TOT	A	P	ADM	N/I
3	3	-	-	-

1.3 Accord pour que soit repensée toutes les méthodes d'enseignement et leur modalités d'organisation.

TOT	A	P	ADM	N/I
7	3	-	4	-

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	P	ADM	N/I
29	10	6	10	3

2.1 L'utilisation de méthodes d'apprentissage autres que magistrales n'est pas facilitée présentement par les locaux, le matériel didactique et le personnel, qui sont dans la plupart des cas jugés inadéquats.

TOT	A	P	ADM	N/I
19	7	5	7	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES PROCEDURES ET METHODES

TOT	A	P	ADM	N/I
7	3	1	3	-

2.2 La formation en groupe permet l'apprentissage du travail en équipe, le respect du rythme des autres et un élément de support qui n'est pas à négliger, même dans une formation individualisée.

TOT	A	P	ADM	N/I
3	-	-	-	3

2.3 Les classes hétérogènes ne sont pas handicap en formation professionnelle.

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	P	ADM	N/I
8	5	1	0	2

TOT	A	P	ADM	N/I
3	3	-	-	-

3.1 Désaccord avec l'isolement qu'entraînent les méthodes individuelles d'apprentissage

TOT	A	P	ADM	N/I
3	2	1	-	-

3.2 Désaccord avec la façon d'exercer la discipline dans le système actuel

TOT	A	P	ADM	N/I
2	-	-	-	2

3.3 Désaccord avec l'hétérogénéité des classes actuelles

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES PROCEDURES ET METHODES

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
92	48	19	24	1

4.1 Des conditions d'apprentissage qui respectent les besoins et le rythme de l'adulte et qui favorisent une démarche de croissance personnelle. (EX: entrée et sortie continue, souplesse d'horaire, choix du niveau de cours et de la méthode d'apprentissage, permanence des professeurs, support de personnes ressources, classes plus petites,...)

TOT	A	F	ADM	N/I
41	22	10	9	-

4.2 L'accessibilité à une variété de méthodes d'apprentissage et la possibilité pour l'adulte de choisir ce qui lui convient. (EX: formule individuelle ou de groupe, stages, méthodes audio-visuelles, système de fiches)

TOT	A	F	ADM	N/I
33	17	6	10	-

4.3 Que la constitution des groupes de formation (classe ou équipe de travail) soit faite à partir des affinités des personnes.

TOT	A	F	ADM	N/I
7	5	1	1	1

4.4 La création d'un mécanisme pour reconnaître la formation en groupe.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	3	2	3	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/LES PROCEDURES ET METHODES

	TOT	A	P	AIM	N/I
4.5 Qu'un comité de professeurs et d'étudiants soit chargé d'effectuer les regroupements pour les classes ou groupes de travail.	2	1	-	1	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/L'UTILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	F	ADM	N/I
	22	10	8	4	-

1.1 Accord sur la nécessité d'une collaboration entre l'école et l'industrie.

TOT	A	F	ADM	N/I
22	10	8	4	-

TOT	A	F	ADM	N/I
12	9	1	2	-
5	-	4	1	-
2	-	2	-	-
2	-	1	1	-
1	1	-	-	-

- La formation doit concilier les besoins de l'adulte et ceux du marché du travail.
- Nécessité d'élaborer conjointement des programmes et des contenus de formation (permet de planifier à long terme, c'est la base du P.R.F.).
- La formation de l'adulte doit lui permettre de se trouver du travail.
- Il se fait beaucoup d'éducation dans des organismes autres que ceux qui sont officiellement reconnus.
- Utiliser les ressources de l'industrie représente une économie (le matériel est dispendieux et se dévalue rapidement).

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/L'UTILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
6	1	3	2	-

2.1 Cette collaboration souhaitée est perçue comme une utopie.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	1	3	2	-

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	1	1	-
1	-	1	-	-
1	-	-	1	-
1	-	1	-	-

. La formation en industrie est fonction de l'employeur et de ses objectifs axés sur la maximisation du profit et la rentabilité.

. Comment concilier les besoins de l'industrie et les besoins de la personne.

. Actuellement cette collaboration n'existe pas, on ne s'entend pas sur les décisions a prendre.

. C'est un idéal mais ce ne sera jamais atteint.

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
11	4	4	3	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/L'UTILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

3.1 L'orientation et le contenu des programmes actuels de formation ne sont pas suffisamment axés sur la réalité du marché du travail.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	1	3	1	-

- L'étudiant qui termine n'est pas prêt à remplir la tâche qui l'attend et pour laquelle il est formé.
- Le système actuel ignore souvent les activités de formation réalisées dans les entreprises petites ou moyennes.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	3	-	-
1	-	-	1	-

3.2 Les services d'Education des adultes ont peu de contacts réels et effectifs avec les industries.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	1	2	-

3.3 La formation en industrie n'est pas toujours conçue en fonction de l'adulte. Loin de là, (il y a un aspect de contrainte dans cette formation).

TOT	A	F	ADM	N/I
2	2	-	-	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/L'UTILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

4. SUGGESTIONS

TOT	A	P	ADM	N/I
41	18	10	13	-

4.1 L'établissement de relations plus étroites entre le milieu de travail et les organismes en Education des adultes.

TOT	A	P	ADM	N/I
20	9	5	6	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
. C'est un moyen de maintenir nos programmes de formation à jour.	8	4	2	2	-
. La reconnaissance par le C.R.E.A. de ce qui se fait en Education des adultes dans les organismes non-reconnus par le système actuel.	3	1	-	2	-
. Etablissement de programmes de formation par des représentants de l'industrie, des formateurs en Education des adultes venant des organismes et des adultes.	3	-	2	1	-
. Structurer une approche avec l'employeur et le sensibiliser à autre chose qu'à des diplômes.	3	3	-	-	-
. Organiser des échanges entre les industries et les institutions d'Education des adultes.	2	1	1	-	-

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/L'UTILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

. Les employés, contremaître et employeurs devraient ensemble définir leurs besoins et aller voir le S.E.A. pour bâtir un programme qui réponde à leurs besoins.

4.2 La création d'un organisme régional qui coordonne les activités de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
12	3	5	4	-

TOT	A	F	ADM	N/I
5	-	2	3	-
3	2	1	-	-
2	-	2	-	-
1	1	-	-	-

. Son rôle: conjuguer les activités des diverses institutions du milieu, planifier, faire circuler l'information (i.e. devient la voie de communication entre le C.M.C. - C.P.P. - M.E.Q. M.T. pour réduire les complexités du système actuel).

. Evaluer les ressources autres que celles reconnues, les valoriser et exploiter leurs possibilités.

. Donner à l'industrie une bonne partie de la formation professionnelle avec l'aide et le support requis.

. Faire l'inventaire (M.E.Q.) des industries et entreprises qui seraient prêtes à collaborer à un plan d'ensemble en Education des Adultes.

LES MODALITES D'APPRENTISSAGE/L'UTILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

4.3 Que l'adulte entre en contact avec le marché du travail plus tôt dans sa formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	6	-	3	-

- L'étudiant doit connaître les besoins du marché du travail et y référer souvent.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	5	-	1	-

- L'étudiant doit se débarasser du mythe que les acquis en institutions ne sont pas valables en industrie.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

- Les objectifs que poursuit l'adulte dans les trois univers doivent pouvoir se concrétiser à l'école et dans l'industrie.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

- Les objectifs que poursuivent les entreprises devraient pouvoir englober le mieux-être des individus et de la région et non seulement le profit.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

EVALUATION DE LA FORMATION/TYPES D'EVALUATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	22	10	8	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 En accord avec ce que propose le PFF sans plus d'explicitation.	18	10	6	2	-
1.2 En accord parce que l'évaluation se veut "progressive c'est-à-dire qu'elle porte sur chacune des étapes du cheminement de l'étudiant et qu'elle s'appuie sur l'acquisition d'habiletés.	4	-	2	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2. REACTIONS CRITIQUES	7	3	3	1	-
2.1 Difficultés qu'entraîne la nécessité de normes uniformes ou standardisées d'évaluation.	3	-	2	1	-

EVALUATION DE LA FORMATION/TYPES D'EVALUATION

2.2 Autres:

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	1	-	-

- Comment l'évaluation se fera-t-elle et qui en seront les agents?
- En accord si la compétence des gens qui évalueront est acquise.
- Examen terminal préjudiciable à l'étudiant adulte.
- Evaluation difficile pour ce qui est de l'U.S.C.

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	2	1	-

3.1 Contre l'examen final comme mode d'évaluation.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	-	1	-

3.2 autres...

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	2	-	-

- En désaccord avec ce que propose le PRF parce que l'évaluation devrait se faire au niveau local.

EVALUATION DE LA FORMATION/TYPES D'EVALUATION

- En désaccord avec les instruments d'évaluation proposés i.e. tests mesurant des comportements et habilités parce que:
  1) on ne dit pas comment ils seront conçus;
  2) ils engendrent des programmes limitatifs;
  3) ces tests sont peu nombreux et nécessaires;
  4) le temps pour les bâtir est trop long.

	TOT	A	F	ADM	N/I
4. SUGGESTIONS	39	14	18	7	-

4.1 Elaboration d'instruments d'évaluation valides qui permettent de mesurer le degré d'atteinte des objectifs fixés (ex:: tests qui mesurent

EVALUATION DE LA FORMATION/TYPES D'EVALUATION

le degré d'acquisition des habiletés que nécessite une fonction x) et poursuite de recherches dans ce domaine (y consacrer le temps et les sommes nécessaires)

TOT	A	F	AD'M	N/I
17	5	6	6	-

4.2 Evaluation progressive des habiletés acquises plutôt qu'une évaluation basée sur un examen terminal. Que l'on considère l'ensemble du travail effectué par l'étudiant plutôt que sa performance d'un examen terminal.

TOT	A	F	AD'I	N/I
9	4	5	-	-

4.3 Tenir compte de la personne et de son environnement éducatif i.e. motivation et participation de l'étudiant, les outils pédagogiques à sa disposition, les normes administratives, etc.

TOT	A	F	AD'I	N/I
3	2	1	-	-

EVALUATION DE LA FORMATION/TYPES D'EVALUATION

4.4 Remplacer les notes par une codification telle: bon, moyen, médiocre.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	2	-	-

4.5 Que l'évaluation de la formation soit reconnue par le marché du travail.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-

4.6 Les personnes-ressources au niveau de l'évaluation devraient être qualifiées pour répondre aux besoins de la clientèle adulte du milieu.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	-	1	-

4.7 Autres...

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	3	-	-

- Evaluation locale plutôt que régionale.

EVALUATION DE LA FORMATION/TYPES D'EVALUATION

- Evaluation continue i.e. sur le marché du travail après la formation (reconnaissance d'autres apprentissages).

- Examens-maisons plutôt qu'examens du Ministère.

- Cours en E.A. devraient donner lieu à des crédits comme pour l'enseignement régulier.

EVALUATION DE LA FORMATION/PARTAGE DES RESPONSABILITES

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	F	ADM	N/I
	6	2	4	-	-

1.1 Accord avec ce que le PRF propose sans plus d'explicitations.	TOT	A	F	ADM	N/I
	5	1	4	-	-

1.2 Accord dans la mesure où l'adulte aura à sa disposition les ressources qui lui seront nécessaires pour s'évaluer.	TOT	A	F	ADM	N/I
	1	1	-	-	-

2. REACTIONS CRITIQUES	TOT	A	F	ADM	N/I
	9	1	4	3	-

2.1 Elles portent toutes sur l'auto-évaluation de l'étudiant-adulte.	TOT	A	F	ADM	N/I
	8	1	4	3	-

- L'adulte aura-t-il en sa possession les instruments nécessaires à son évaluation?
- L'adulte peut-il s'auto-évaluer? le fera-t-il d'une manière équitable et honnête envers lui-même?

EVALUATION DE LA FORMATION/PARTAGE DES RESPONSABILITES

- L'auto-évaluation constitue-t-elle une forme valide d'évaluation?

- Y aura-t-il véritablement place pour le contrôle de l'adulte sur son évaluation?

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	2	-

3.1 En désaccord avec l'auto-évaluation parce que l'adulte n'est pas assez autonome.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
36	22	11	3	-

4.1 Co-évaluation étudiants et formateurs.

Cette co-évaluation s'applique autant à la définition des modes d'évaluation et leur mise en application qu'aux contenus devant faire l'objet d'évaluation.

TOT	A	F	ADM	N/I
11	6	3	2	-

EVALUATION DE LA FORMATION/PARTAGE DES RESPONSABILITES

4.2 Auto-évaluation.

Contrôle important de l'adulte sur le processus de l'évaluation.

TOT	A	F	ADM	S/I
9	6	3	-	-

4.3 Participation du marché du travail à l'élaboration des mécanismes et instruments d'évaluation ainsi qu'à leur application. (ex.: rapports périodiques de l'employeur sur le cheminement de l'employé).

TOT	A	F	ADM	S/I
8	4	3	1	-

4.4 Autres...

TOT	A	F	ADM	S/I
8	6	2	-	-

- Informer l'adulte des mécanismes d'évaluation et de certification.
- L'adulte doit faire éclater les barrières qui le contraignent: examens, diplômes, etc.

TOT	A	F	ADM	S/I
2	2	-	-	-

EVALUATION DE LA FORMATION/PARTAGE DES RESPONSABILITES

- Définition précise des tâches et responsabilités de chacun des acteurs.
- Mise sur pied des mécanismes d'évaluation par des gens du CFP.
- Conception des tests d'évaluation par le MEO. (docimologues).
- Evaluation en groupe des candidats homogènes.

TOT	A	F	ADN	M/I
2	1	1	-	-

G

LA FORMATION PAR OBJECTIPS

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIFS

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	P	ADM	N/I
	194	54	86	49	5

1.1 Accord global avec la P.P.O. sans explication (ex: C'est la réorganisation la plus bénéfique en E.A.)	TOT	A	P	ADM	N/I
	35	10	11	14	-

1.2 La P.P.O. reçoit un accord parce qu'elle favorise la centration sur l'adulte.	TOT	A	P	ADM	N/I
	159	44	75	35	5

. Favorise l'autonomie et la promotion de l'adulte en lui permettant de poursuivre des objectifs très précis dans les trois univers de formation.	TOT	A	P	ADM	N/I
	36	14	14	8	-

. Permet de respecter le rythme d'apprentissage de l'adulte (envisage l'éducation comme un continuum avec entrée et sortie continue)	TOT	A	P	ADM	N/I
	35	8	21	5	1

. Elle part des besoins de l'adulte pour déterminer ses objectifs de formation et se tracer un programme.	TOT	A	P	ADM	N/I
	28	7	8	9	4

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIFS

. Est source de motivation pour l'adulte car il connait ses objectifs, choisit ses cours et ses modalités d'apprentissage, sait de combien de temps il dispose et peut évaluer lui-même son cheminement.

TOT	A	F	ADM	N/I
28	10	12	6	-

. Tient compte des acquis de la personne en évaluant son expérience antérieure et en traçant un profil de cours en conséquence.

TOT	A	F	ADM	N/I
17	2	10	5	-

1.3 La P.P.O. reçoit un accord parce qu'elle permet une adaptabilité et une souplesse des programmes, un fractionnement des contenus.

TOT	A	F	ADM	N/I
15	3	10	2	-

. L'étudiant peut opérer à l'intérieur d'unités concrètes et s'évaluer après chaque unités.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	3	5	-	-

. Le bris des blocs de cours permet de respecter le rythme de l'adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	-	4	-	-

. Le fractionnement des contenus permet de tenir compte des exigences du marché du travail.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	-	1	2	-

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIFS

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
124	31	49	37	7

2.1 Accord à la condition de disposer des ressources humaines matérielles et financières requise par ce type de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
90	20	35	32	3

. Des personnes ressources pour aider l'adulte à identifier ses besoins et déterminer ses objectifs.

TOT	A	F	ADM	N/I
28	7	13	8	-

. L'utilisation de mécanismes et d'outils appropriés pour aller chercher les objectifs de la clientèle et les respecter (test d'évaluation et d'orientation).

TOT	A	F	ADM	N/I
26	6	13	5	2

. Un matériel didactique varié et disponible (banque de programmes, système de fiches, etc).

TOT	A	F	ADM	N/I
19	4	5	9	1

. Mécanismes de reconnaissance des acquis et d'attestation de la formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
10	3	2	5	-

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIFS

. Une souplesse des normes administratives pour faciliter aux adultes l'accessibilité des ressources.

TOT	A	F	AIM	N/I
7	-	2	5	-

2.2 Des interrogations quant à l'applicabilité de cette formule pédagogique aux trois univers de formation.

TOT	A	F	AIM	N/I
12	3	5	4	-

. Univers socio-économique, se bornera-t-on au métier au métier? Danger d'une spécialisation à outrance.

TOT	A	F	AIM	N/I
6	1	1	4	-

. L'accent doit-être mis non seulement sur les savoir-faire mais sur les savoirs.

TOT	A	F	AIM	N/I
3	1	2	-	-

. Comment quantifier certains objectifs dans l'univers personnel et socioculturel? (idem dans l'U.S.E.).

TOT	A	F	AIM	N/I
2	-	2	-	-

. La F.P.C. s'applique bien dans le cas de l'Univers socio-économique.

TOT	A	F	AIM	N/I
1	1	-	-	-

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIF

2.3 Des interrogations sur l'adéquacité de cette formule et de ses programmes en regard de certaines clientèles d'adultes.

TOT	A	P	ADM	N/I
7	1	2	1	3

. Les programmes devraient être clairs, précis et gradués.

TOT	A	P	ADM	N/I
3	-	1	1	1

. Qui va développer les programmes individuels et la structure de leurs différentes étapes?

TOT	A	P	ADM	N/I
2	1	1	-	-

. Danger de conditionnement pour la clientèle.

TOT	A	P	ADM	N/I
2	-	-	-	2

. Danger de véhiculer un modèle à copier ignorant d'autres modèles plus efficaces pour une population donnée.

TOT	A	P	ADM	N/I
1	-	-	-	1

2.4 Accord à la condition que l'implantation de la formation par objectifs (P.P.O) se fasse par étapes transitoires.

TOT	A	P	ADM	N/I
9	3	6	-	-

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIF

2.5 Que l'on maintienne parallèlement d'autres types de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	4	1	-	1

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
11	7	2	2	-

3.1 L'adulte n'est pas en mesure d'identifier ses besoins et de définir ses objectifs de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	5	1	-	-

3.2 Autres réactions défavorables à la P.P.O.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	2	1	2	-

. Une formule utopique à cause de la rigidité des normes administratives.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

. C'est changer pour changer, c'est une perte de temps.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

. C'est corriger inadéquatement la situation actuelle.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIF

. La formation ne sera pas reconnue d'une région à l'autre.

TOT	A	P	ADM	N/I
1	1	-	-	-

. Des objectifs précis empêchent l'adulte de développer ses goûts en faisant un survol de la matière.

TOT	A	P	ADM	N/I
1	1	-	-	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	P	ADM	N/I
90	25	33	32	-

4.1 Que la F.P.O. soit implantée le plus vite possible et ce, au moyen d'une série de mesures impliquant le réseau en E.A.

TOT	A	P	ADM	N/I
38	13	11	14	-

. Multiplier les expériences pilotes en F.P.O., les évaluer et en diffuser les résultats dans toute la province.

TOT	A	P	ADM	N/I
14	5	3	6	-

. Voter des budgets spécifiquement pour l'implantation de la F.P.O.

TOT	A	P	ADM	N/I
8	-	2	6	-

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIF

. Négocier des ententes entre les M.E.Q. et le M.T.C. sur les programmes par objectifs.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	3	1	1	-

. Sensibiliser les adultes et les employeurs à l'utilisation de cette formule.

TOT	A	F	ADM	N/I
11	5	5	1	-

4.2 Que soit prévu le personnel (administrateur et formateur) requis à l'application de la P.P.O. et que l'on organise sa formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
35	7	15	13	-

. La formation et/ou le recyclage des gestionnaires et formateurs en vue de rôles et tâches nouvelles (analyse de besoins, fabrication de programmes, animation, évaluation).

TOT	A	F	ADM	N/I
25	6	12	7	-

. Des budgets adéquats pour engager le personnel requis à l'utilisation de la P.P.O. (formateurs et consultants).

TOT	A	F	ADM	N/I
6	-	-	6	-

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIF

. L'inventaire des ressources de la région (personnel et outils) qui pourraient être utiliser en F.P.O.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-

. La mise sur pied d'équipes de recherche en F.P.O.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	2	-	-

4.3 Que les formateurs et les adultes soient impliqués dans le processus de fabrication des programmes.

TOT	A	F	ADM	N/I
17	5	7	5	-

. Qu'une décentralisation du processus de fabrication de programmes permette la participation des adultes et des formateurs.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	3	3	2	-

. Que les programmes en F.P.O. puissent tenir compte des sous-objectifs de la région et des différents groupes.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	2	3	-	-

. Que les délais d'approbation des programmes soient moins longs.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	-	1	2	-

PRINCIPES DE BASE/FORMATION PAR OBJECTIF

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Que les programmes élaborés au sein de la D.G.E.A. soient indépendants de ceux de la D.I.G.E.C.	1	-	-	1	-

7

LE PROCESSUS DE FORMATION

1. Information
2. Animation
3. Service d'accueil
4. Orientation-évaluation
5. Approbation et enregistrement
6. Etablissement des conditions d'apprentissage
7. Dossier personnel et dossier cumulatif
8. Attestations de capacités
9. Rétroaction

INFORMATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	39	20	11	5	3
1.1 L'information facilite la précision des ressources et des besoins, ainsi que la détermination et le choix des objectifs de formation.	14	3	5	3	3
1.2 L'information est nécessaire et importante	9	6	2	1	-
1.3 L'information est source de motivation et de participation pour la personne	5	3	2	-	-
1.4 En accord sans plus d'explicitation	11	8	2	1	-
2. REACTIONS CRITIQUES	23	12	5	6	-
2.1 Actuellement, l'information sur les services offerts en éducation des adultes est incomplète, et souvent même contradictoire (bribes d'informations de sources diverses) quand elle n'est pas simplement manquante.	16	9	3	4	-

INFORMATION

2.2 En accord avec une maximisation de l'information dans la mesure où elle sera adéquate et complète et ne sera pas du "marketing".

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	1	-	-

2.3 Autres:

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	1	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Y aura-t-il une information réelle de la population adulte? N'y a-t-il pas des limites budgétaires (fédéral) à une maximisation de l'information?	2	1	1	-	-
. En accord avec un service d'information et d'animation dans la mesure où il sera accessible à l'adulte et que ce dernier puisse y trouver les mécanismes nécessaires à l'expression de ses besoins.	1	-	-	1	-
. Les SEA possèderont-ils les mécanismes d'information adaptés aux différents milieux?	1	-	-	1	-

INFORMATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
3. SUGGESTIONS	130	52	41	28	3

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.1 L'information devra porter principalement sur les services offerts en éducation des adultes, les SEA, ainsi que sur le marché du travail.	29	12	10	5	2
	TOT	A	F	ADM	N/I
. SEA: ses rôles et fonctions, ainsi que les services qu'il offre via les mass-media et le "marketing" (dans la mesure où ce dernier respecte la liberté de choix de l'individu).	12	7	5	-	-
. les services offerts en éducation des adultes	9	4	3	2	-
. le marché du travail: les besoins socio-économiques d'une région, les ouvertures, les exigences qui se modifient, compte tenu des changements technologiques, etc...	6	1	1	2	2
. autres: les SEAPAC et les projets éducatifs réalisés ou en réalisation	2	-	1	1	-

INFORMATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.2 Mécanismes d'information	27	10	13	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Utilisation des mass-media: T.V., radio, films, imprimés, bandes dessinées, etc...	17	5	9	3	-
. Diversification des mécanismes d'information. EX: adultes et formateurs: agent d'information dans leur milieu, utilisation des contacts interpersonnels, etc...	6	2	4	-	-
. Mise sur pied d'une étude sur les mécanismes d'information et embauche de personnes-ressources spécialisées en ce domaine (transmission et diffusion d'information)	4	3	-	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.3 Structures responsables de la diffusion de l'information auprès de la population-adulte (ainsi que de l'orientation-référence)	24	8	7	9	1

INFORMATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Organisme régional d'information et d'orientation	12	3	5	4	-
. les SEA	7	4	1	2	-
. les SEAPAC (élargis)	4	-	1	2	1
. les CREA qui regrouperaient les sources existantes d'information, rattachées aux divers niveaux d'enseignement.	1	1	-	-	-

3.4 Présence de l'information aux niveaux provincial, régional et local.	TOT	A	F	ADM	N/I
	23	9	9	5	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Information au niveau provincial (via mass-media) par le MEQ, la DGEA, portant sur les services offerts en éducation des adultes et autres sources d'information existantes.	9	2	5	2	-
. Information aux niveaux régional et local (suite à des études sur les ressources du milieu) via (C.F.: 3.3)	14	7	4	3	-

INFORMATION

3.5 Que l'information soit adéquate, complète et accessible de façon continue au plus grand nombre: population in et out le réseau de l'éducation des adultes

TOT	A	F	ADM	N/I
17	9	4	4	-

3.6 Intégration des diverses sources d'information existantes (y compris les sources rattachées aux divers niveaux d'enseignement).

TOT	A	F	ADM	N/I
10	4	4	2	-

ANIMATION

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	F	ADM	N/I
	23	11	8	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 En accord. Important et nécessaire	12	6	5	1	-
1.2 Animation permet de rejoindre une plus grande partie de la population-adulte et, en ce sens, constitue pour elle une source intéressante d'information.	3	-	1	2	-
1.3 Animation permet de "reconnaître" davantage les ressources et les besoins du milieu	2	1	1	-	-
1.4 Animation constitue un support à la formation	6	4	1	1	-

ANIMATION

2. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
5	2	1	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Que le rôle de l'animation soit de sensibiliser la population-adulte à l'éducation des adultes et l'orienter vers les "services" d'accueil de la région.	2	1	-	1	-
. Que soit assuré un personnel permanent, qualifié et compétent.	1	-	-	1	-
. La fonction "animation" devrait se prolonger tout au long du processus pour assurer la continuité et la réussite des projets.	1	-	1	-	-
. Que soit déterminé, au niveau régional, un pourcentage du budget à accorder à l'animation	1	1	-	-	-

SERVICES D'ACCUEIL

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	P	ADM	N/I
	19	11	7	1	-

1.1 Accords.	TOT	A	P	ADM	N/I
	12	6	6	-	-

1.2 En accord parce que cela s'avère important et nécessaire.	TOT	A	P	ADM	N/I
	5	3	1	1	-

1.3 En accord parce que les étapes d'animation et de participation que constitue l'accueil définissent une phase importante du processus de formation où l'adulte est "agent" de sa formation.	TOT	A	P	ADM	N/I
	2	2	-	-	-

2. REACTIONS CRITIQUES	TOT	A	P	ADM	N/I
	14	3	2	9	-

2.1 Accords mitigés.	TOT	A	P	ADM	N/I
	12	3	2	7	-

. En accord <u>si</u> les services d'accueil sont assurés par des personnes-ressources compétentes et si le(s) rôle (s) de ces services n'est (ne sont) pas parallèle (s) à celui d'organismes déjà existants.	TOT	A	P	ADM	N/I
	6	3	1	2	-

SERVICES D'ACCUEIL

. En accord si l'accueil est centré véritablement sur la personne.	6	-	1	5	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
2.2 Interrogations	2	-	-	2	-

Quelles ressources y trouvera-t-on et quel(s) rôle(s) joueront ces services d'accueil?

	TOT	A	P	ADM	N/I
3. SUGGESTIONS	74	26	14	34	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
3.1 Rôles des "services" d'accueil en éducation des adultes	43	15	10	18	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
. Information et orientation. Regroupement des services actuels d'information sur les ressources disponibles, les services offerts et le marché du travail.	34	13	9	12	-
. Accueil comme tel.	4	1	1	2	-
. Assurer une continuité durant la formation via un dossier continu sur le cheminement éducatif.	4	1	-	3	-
. Point de départ de l'implantation du P.R.P.	1	-	-	1	-

SERVICES D'ACCUEIL

4.2 Structures des "services" d'accueil.

TOT	A	F	ADM	N/I
24	9	3	12	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Au sein du S.E.A.	12	4	2	6	-
. Au sein d'une équipe mobile.	6	3	1	2	-
. Au sein d'une structure quelconque aux niveaux régional et local qui regroupe tous les niveaux d'enseignement.	4	1	-	3	-
. Autres.	3	2	-	1	-
Centre régional à la C.S.R.; au sein des S.E.A.P.C.					

4.3 Composition des "services" d'accueil.

TOT	A	F	ADM	N/I
7	2	1	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Personnes-ressources compétentes: responsables d'information, conseillers d'orientation, conseillers pédagogiques, psychologues, etc...	5	2	1	2	-
. Représentants de tous les organismes impliqués en éducation des adultes y compris les différents ministères. Représentants avec des pouvoirs réels.	1	-	-	1	-
. Animateurs	1	-	-	1	-

ORIENTATION/EVALUATION

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
33	16	11	6	-

1.1 L'orientation-évaluation conçue comme une aide à la détermination des objectifs de formation constitue la pierre d'assise de tout le processus de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
14	6	6	2	-

1.2 L'orientation-évaluation assure une plus grande adéquacité entre la demande exprimée et les objectifs de formation qui seront fixés.

TOT	A	F	ADM	N/I
12	6	4	2	-

- Cette plus grande adéquacité (entre les objectifs fixés et la demande exprimée) risque de satisfaire davantage l'étudiant-adulte dans la mesure où cela permettra d'élaborer un plan de formation conforme à ses besoins et respectueux de son ry rythme.

- Cela s'avère de plus une source de motivation à et d'intérêt à participer davantage à sa formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	4	4	1	-
3	2	-	1	-

ORIENTATION/EVALUATION

TOT	A	F	ADM	N/I
5	3	1	1	-

1.3 L'adulte n'est pas toujours en mesure de déterminer lui-même (et seul) ses objectifs de formation.

La traduction de la demande en objectifs de formation s'avère parfois complexe: besoins exprimés parfois peu clairs, conflit entre goûts et intérêts de l'individu et exigences du milieu, risque de fixer des objectifs au-dessus de son potentiel, etc...

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	-	1	-

1.4 L'adulte, à l'aide de ressources, est capable de déterminer ses objectifs de formation.

	TOT	A	F	ADM	N/I
2. REACTIONS CRITIQUES	22	7	12	3	-

TOT	A	F	ADM	N/I
8	3	5	-	-

2.1 La situation actuelle en Education des adultes ne facilitera certes pas l'implantation de ce que propose le P.R.F. en regard de l'orientation (ni la lettre, ni l'esprit). En ce sens, la situation qui prévaut actuellement constitue une force d'inertie qui risque de créer certaines difficultés d'implantation. Une réforme sérieuse s'avère nécessaire.

ORIENTATION/EVALUATION

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	3	-	-
2	1	1	-	-
1	1	-	-	-
1	-	1	-	-

- Les services actuels d'orientation sont déficients au niveau des ressources humaines et matérielles susceptibles de favoriser une aide et à la détermination des objectifs qui respectueuse soit de la personne.
- Absence d'un mécanisme qui permettait d'évaluer les services offerts en orientation après un certain temps d'insertion dans le milieu éducatif.
- La loi fédérale (C.M.C.) ne permet pas un changement d'orientation en cours de formation.
- Absence de coordination entre les différents organismes impliqués en Education des adultes.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	1	3	2	-

2.2 Est-ce que le contrôle de l'adulte sur la détermination de ses objectifs de formation ne sera pas amenuisé par un ensemble de facteurs externes?

En d'autres mots, est-ce que la "traduction" de la demande de l'adulte en objectifs de formation sera valide i.e. un reflet de sa demande?

ORIENTATION/EVALUATION

Plusieurs facteurs risquent plus ou moins de réduire la validité de cette traduction si on n'y prête une attention suffisante:

- Le processus d'orientation comme tel, l'orienteur, les tests, etc...

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	2	-	-

- L'adulte fera-t-il un choix d'objectifs dans une banque d'objectifs déterminés a priori ou pourra-t-il décider lui-même de ses objectifs? Intervention trop rapide du S.E.A. dans le processus de formation; les services offerts (cours) par l'organisme de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	1	2	-

2.3 Le P.R.F. n'est pas suffisamment explicite en ce qui a trait à l'orientation et de plus il se borne à une conception superficielle de l'orientation: une orientation immédiate, d'ordre académique.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	2	1	1	-

2.4 Est-ce que les services d'orientation seront <u>accessibles</u> à tous?

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-

2.5 <u>Autres</u>:

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	2	-	-

- La grande difficulté est de faire prendre conscience à l'adulte de ses besoins pour ensuite les traduire en objectifs de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

ORIENTATION/EVALUATION

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-
1	-	1	-	-

. La grande difficulté est de faire prendre conscience à l'adulte de ses besoins pour ensuite les traduire en objectifs de formation.

. Coût élevé des services d'orientation

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
5	4	-	1	-

TOT	A	F	ADM	N/I
3	3	-	-	-

3.1 Que la consultation des services d'orientation soit calculative et que ces services n'aient de pouvoirs décisionnels par rapport à la détermination des objectifs.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	-	1	-

3.2 Autres:

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-
1	1	-	-	-

. La responsabilité de l'orientation ne devait pas être assumée par le S.E.A. parce qu'il y a danger que celui-ci influence et contrôle la détermination des objectifs.

. Contrôle les tests.

4. SUGGESTIONS	TOT	A	F	ADM	N/I
	78	43	21	13	1

4.1 Conceptions de l'orientation comme devant être centrée sur la personne.	TOT	A	F	ADM	N/I
	28	13	12	2	1

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Orientation qui considère le maximum de coordonnées personnelles: les acquis, les besoins, les goûts, les intérêts; les ressources et aptitudes; l'âge et la durée de la formation, etc...	10	6	3	1	-
. Orientation-Counseling. Rôles: 1. Ecoute réelle de la demande pour en arriver à ce que les besoins qui la sous-tendent soient explicites. 2. Diriger, s'il y a lieu, les gens vers les services d'aide personnelle dont ils ont besoin.	9	3	5	-	1
. Orientation: aide à la détermination des objectifs ou plutôt à la traduction de la demande faite en objectifs de formation. Le travail d'orientation devait se faire dans le sens d'une explicitation et clarification de la demande et des besoins et non d'une modification (par jeu d'influence) de ces besoins. L'adulte doit rester au centre du processus et être celui qui fait le choix définitif de ses objectifs.	7	4	3	-	-

ORIENTATION/EVALUATION

4.2 Conceptions de l'orientation qui, tout en étant d'abord centrée sur la personne, se préoccupe aussi du développement régional à court et moyen terme.

TOT	A	F	ADM	N/I
13	9	1	3	-

- Orientation qui tient compte des besoins socio-économiques de la région tout en étant centrée sur la personne.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	4	-	2	-

- Orientation:

TOT	A	F	ADM	N/I
7	5	1	1	-

1. Clarification de la demande;
2. Information sur le marché du travail et
3. Planification de la formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
13	10	1	2	-

4.3 Ressources humaines

Que l'aide à la détermination des objectifs (orientation) soit assurée par des personnes-ressources compétentes en orientation et d'animateurs.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	6	1	1	-
3	2	-	1	-
2	2	-	-	-

- Personnes-ressources en orientation, conseillers d'orientation, etc...
- Animateurs. Formation d'un comité régional en animation composé d'animateurs.
- Un responsable de l'orientation au C.M.C. aide de conseillers pédagogiques.

ORIENTATION/EVALUATION

TOT	A	F	ADM	N/I
12	7	2	3	-

4.4 Le S.E.A. et l'orientation. Que le S.E.A. assume la responsabilité des services d'orientation.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	4	2	2	-
3	3	-	-	-
1	-	-	1	-

- Le S.E.A. devra assurer l'existence des ressources humaines et matérielles en orientation.
- Que les conseillers en orientation soient intégrés au S.E.A.
- Que le S.E.A. ne soit impliqué dans le processus de formation qu'au moment de l'élaboration du programme de formation.

4.5 C.M.C. et l'orientation. Que le C.M.C. ne soit aucunement impliqué dans le processus de l'orientation et faire disparaître la norme des "52 semaines".

TOT	A	F	ADM	N/I
4	-	3	1	-

4.6 Nécessité d'une plus grande coordination entre les différents organismes impliqués en Education des adultes, et entre les différents types d'acteurs.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	1	-	-

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-
1	1	-	-	-

- Entre C.M.C., C.F.P., Ministères, milieux de travail etc...
- Entre les administrateurs et les formateurs

ORIENTATION/EVALUATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Entre les conseillers en orientation et les différents départements via une information plus grande sur la forme et le contenu des cours.	1	1	-	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
4.7 Les changements d'orientation devraient être possibles en cours de formation.	3	-	1	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Qu'il soit possible de modifier (élaborer, diversifier) ses objectifs de formation en cours de formation.	2	-	1	1	-
. Rendre les changements d'orientation possibles en assurant une base de formation scolaire suffisamment élargie (pré requis).	1	-	-	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
4.8 Que les services d'orientation soient accessibles au niveau local.	2	2	-	-	-

APPROBATION ET ENREGISTREMENT

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	P	ADM	N/I
	1	1	-	-	-

L'enregistrement des projets reçoit l'accord explicite d'une seule mention qui souligne que cela s'avère nécessaire pour assurer l'accessibilité des ressources matérielles et financières.

2. REACTIONS CRITIQUES	TOT	A	P	ADM	N/I
	6	4	2	-	-

2.1 Interrogations qui touchent l'approbation des projets	TOT	A	P	ADM	N/I
	5	4	1	-	-

- Quels seront les critères d'approbation des projets; les critères prioritaires?
- Les régions devront-elles refuser des projets par manque de ressources humaines?
- Est-ce que ce seront toujours les normes administratives qui primeront lors de l'approbation des projets.
- Dans le système actuel en éducation des adultes, on doit d'abord tenir compte des possibilités budgétaires pour approuver et enregistrer un cours. C'est malheureux, mais les ressources financières sont et seront toujours l'outil premier en ce domaine.

APPROBATION ET ENREGISTREMENT

. Il y a danger que des influences politiques jouent au niveau de l'approbation des projets.

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.2 Autres:	1	-	1	-	-

Il est inutile de remplir à chacune des sessions les formules DMC-15. Cela constitue une perte de temps et d'argent.

	TOT	A	F	ADM	N/I
3. SUGGESTIONS	24	15	7	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.1 Structures qui doivent assurer le fonctionnement de l'approbation et l'enregistrement des projets: Comités multipartites, service d'approbation et d'enregistrement, etc	8	6	1	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Comités multipartites d'approbation et d'enregistrement des projets auxquels l'adulte doit participer	4	3	1	-	-
. Service d'approbation et d'enregistrement	2	1	-	1	-
- composé de gens qualifiés du SEA	1	-	-	1	-
- qui assure l'organisation et la mise en marché des "cours" de façon continue	1	1	-	-	-

APPROBATION ET ENREGISTREMENT

	TOT	A	F	ADM	N/I
. **Autres**	2	2	-	-	-
- L'approbation et l'enregistrement doit impliquer des organismes locaux, régionaux et provinciaux	1	1	-	-	-
- Que l'adulte présente son projet d'une personne-ressource en qui il a confiance	1	1	-	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.2 **Critères d'approbation des projets:** critères précis et uniformes qui respectent les priorités régionales (développement du milieu).	6	4	2	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Critères qui respectent les priorités régionales	3	2	1	-	-
. Si une sélection s'avère nécessaire pour des raisons financières, on devra considérer en premier lieu les priorités régionales	1	-	1	-	-
. Pour les projets de groupe dans l'U.S.C., les critères devront être basés sur: 1) la détermination du groupe à atteindre les buts fixés et, 2) les priorités régionales	1	1	-	-	-
. Pour les projets de groupe: critères reçus et uniformes.	1	1	-	-	-

APPROBATION ET ENREGISTREMENT

	TOT	A	P	ADM	N/I
3.3 Enregistrement: Abolir la nécessité d'une inscription avant chacun des cours.	5	2	2	1	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
. Dossier cumulatif	2	1	1	-	-
. Abolir la formule DMC-15	1	-	-	1	-
. Période d'inscription fixe et assez prolongée où l'étudiant-adulte peut remplir toutes les formules requises. N'accepter aucune inscription hors cette période.	2	1	1	-	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
3.4 Comité d'appel au niveau provincial pour les projets qui seront refusés.	3	2	1	-	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
3.5 Autres	2	1	1	-	-

	TOT	A	P	AMD	N/I
. A priori, c'est l'adulte qui décide de son projet et il ne devra pas y avoir de refus arbitraire.	1	-	1	-	-
. L'enregistrement devrait garantir à l'étudiant-adulte qu'il atteindra les buts qu'il s'est fixé.	1	1	-	-	-

ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	12	6	6	-	-

Organisation du travail.

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 Adhésion avec ce que le P.R.F. propose en ce qui a trait à l'établissement des conditions d'apprentissages.	6	3	3	-	-
. Modalités de travail choisies par l'adulte.	3	2	1	-	-
. Personnes-ressources et instruments.	3	1	2	-	-

Elaboration du cours, du programme et du calendrier.

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.2 Adhésion avec ce que le P.R.F. propose parce que cela respecte les aspirations, la disponibilité et le rythme de l'adulte.	4	2	2	-	-
1.3 Adhésion, sans plus d'explicitations, avec l'assouplissement des cours et programmes.	2	1	1	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2. REACTIONS CRITIQUES	5	2	3	-	-

ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

Organisation du travail.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	2	2	-	-

2.1 Comment déroulera concrètement ce que le P.R.P. décrit sous le titre d'organisation de travail?

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-

2.2 Comment assurera-t-on le suivi (l'encadrement) de la formation des étudiants-adultes?

Elaboration du cours, du programme et du calendrier.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-

2.3 Accord si l'information est donnée par les formateurs et administrateurs de la région.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
58	28	17	11	2

Organisation du travail.

TOT	A	F	ADM	N/I
7	4	1	2	-

3.1 Encadrement de l'étudiant-adulte en formation, encadrement qui pourrait prendre plusieurs formes:

TOT	A	F	ADM	N/I
5	3	1	1	-

ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

	TOT	A	P	ADM	N/I
. Tutorat assuré par la même personne (animateur-ressource) tout au long du cheminement.	2		1	-	-
. Information concernant les personnes-ressources et les instruments centralisés.	1	1	-	-	-
. Rapport bi-mensuel fait par le professeur sur le cheminement éducatif de l'étudiant-adulte; lequel est remis à un conseiller qui évalue, s'il y a lieu, la pertinence d'une rencontre avec l'étudiant (aide pédagogique et personnelle).	1	-	-	1	-
. "Follow-up". Personnes-ressources qui pourraient faciliter à l'adulte la réintégration d'une place active dans l'environnement socio-économique.	1	1	-	-	-

3.2 Autres.

	TOT	A	P	ADM	N/I
	2	1	-	1	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
. Assouplissement de l'organisation pédagogique le plus rapidement possible (horaires, structures, etc...)	1	-	-	1	-
. Nécessité d'un lieu physique d'appartenance pour les étudiants-adultes qui portent des objectifs similaires.	1	1	-	-	-

ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

	TOT	A	F	ADM	N/I
Elaboration du cours, du programme et du calendrier.	51	24	16	9	2

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.3 Modes d'élaboration des programmes.	20	11	4	5	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Modes d'élaboration qui impliquent d'une façon ou d'une autre, la participation de l'adulte.	14	8	4	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Que l'adulte participe à l'élaboration des programmes.	9	5	3	1	-
. Co-gestion étudiants-professeurs.	2	1	1	-	-
. Participation des trois acteurs.	2	2	-	-	-
. Participation du milieu	1	-	-	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Autres modes d'élaboration suggérés.	6	3	-	3	-

ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Programmes dans l'U.S.E., participation du marché du travail, des syndicats et du M.T.M.	2	-	-	2	-
. Programmes (régionaux) élaborés par les C.S.R. à partir des besoins et ressources de la collectivité.	2	2	-	-	-
. Programmes (provinciaux et régionaux) bâtir par les spécialités du M.E.Q.	1	-	-	1	-
. Participation des professeurs et du marché du travail.	1	1	-	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.4 Programmes qui tiennent compte:	12	3	5	2	2

	TOT	A	F	ADM	N/I
. A la fois des besoins individuels et des besoins collectifs.	6	1	2	1	2
. A la fois des besoins individuels et des exigences du métier ou de la profession visée.	2	-	2	-	-
. Des exigences du marché du travail.	3	1	1	1	-

ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

Démarche possible:

1. rencontre du candidat avec le S.E.A. où on établit un profil de formation;

2. rencontre avec l'employeur qui réfère le candidat au C.M.C.;

3. rencontres régulières entre candidat et employeur durant sa formation (tutorat).

. Des besoins individuels.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

3.5 Programmes qui comprennent: (contenus plus spécifiques).

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	2	-	-

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-
1	-	1	-	-
1	1	-	-	-

. Des objectifs généraux et spécifiques ainsi que des situations d'apprentissage.

. Des cours d'éducation générale, des cours théoriques et pratiques (plus particularisés).

. Contenus souples et flexibles.

ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

	TOT	A	F	ADM	N/I
3.6 Rendre possibles les modifications d'objectifs de formation en cours de formation.	3	2	-	1	-
3.7 Calendrier.	9	6	3	-	-
. Horaires de cours qui respectent le rythme de l'adulte.	6	4	2	-	-
. Horaires qui respectent le rythme.	3	3	-	-	-
. Cours de jour et de soir.	1	1	-	-	-
. Cours d'une durée moindre que trois heures qui le suivent.	1	-	1	-	-
. Eliminer les "52 semaines".	1	-	1	-	-
. Autres.	3	2	1	-	-

ETABLISSEMENT DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

	TOT	A	P	ADM	N/I
. Que le calendrier soit bâti en fonction des objectifs à atteindre.	1	1	-	-	-
. Les formateurs devraient soumettre aux administrateurs les données nécessaires pour déterminer la durée de formation.	1	-	1	-	-
. Etablissement du système coopératif: quatre mois de cours suivis de quatre mois de stages et ainsi de suite.	1	1	-	-	-

3.8 Autres:	TOT	A	P	ADM	N/I
	4	1	2	1	-

SUGGESTIONS.	TOT	A	P	ADM	N/I
. Mise sur pied de comités mixtes (adultes, formateurs et administrateurs pour modifier les programmes existant afin de répondre plus adéquatement aux besoins exprimés.	1	-	-	1	-
. Inventorier les ressources du milieu (ce qui se donne comme formation ailleurs...) avant d'élaborer un cours, un programme.	1	-	1	-	-
. Que l'adulte ait la possibilité de l'inscrire au niveau régulier sans satisfaire aux normes.	1	1	-	-	-
. Qu'il soit possible de se recycler à volonté.	1	-	1	-	-

DOSSIER PERSONNEL ET DOSSIER CUMULATIF

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	14	9	4	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 Adhésion avec ce que propose le P.R.F. sans plus explicitation.	12	7	4	1	-
1.2 Adhésion parce que cela recèle plus de valeur que les formes actuelles d'évaluation (crédits et diplômes).	2	2	-	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2. REACTIONS CRITIQUES	10	4	5	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.1 Adhésion si ce dossier demeure sous le contrôle exclusif de l'étudiant et que ce dernier peut être le seul à en déterminer l'utilisation.	6	4	2	-	-
2.2 Autres conditions d'adhésion:	4	-	3	1	-
. Qu'il ne porte pas trop d'interprétation.	1	-	-	1	-
. A condition que ces dossiers ne servent qu'à évaluer le cheminement de l'étudiant et non à d'autres fins.	1	-	1	-	-
. A condition que le dossier cumulatif ne contienne que les attestations de capacités.	2	-	2	-	-

DOSSIER PERSONNEL ET DOSSIER CUMULATIF

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	1	-	-

3.1 Non-adhésion parce que ces dossiers constituent un irrespect de la vie privée.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	2	-	-	-

3.2 Non-adhésion au dossier personnel.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
12	9	1	2	-

4.1 Que la confidentialité de ces dossiers soient assurés et toute personne qui désire les consulter doit en demander l'autorisation à l'étudiant.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	-	1	-

4.2 Suggestions concernant le dossier cumulatif.

TOT	A	F	ADM	N/I
7	6	1	-	-

Que le dossier cumulatif:

TOT	A	F	ADM	N/I
3	3	-	-	-
1	1	-	-	-
1	-	1	-	-
1	1	-	-	-
1	1	-	-	-

- Remplace le diplôme.
- Remplace les notes.
- Soit accompagné de diplômes.
- Soit en la possessi n de l'instution.
- Soit disponible et même fourni aux employeurs.

DOSSIER PERSONNEL ET DOSSIER CUMULATIF

4.3 AUTRE.

Que le dossier soit accessible à l'adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	F	ADM	N/I
	55	29	16	10	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.1 Adhésion sans explicitations à la proposition du P.R.F. i.e. les résultats officiels sont enregistrés en ATTESTATIONS DE CAPACITES (officielles).	39	21	11	7	-
1.2 Les attestations de capacités permettront de se faire une idée plus précise de la formation acquise par un individu.	4	2	2	-	-
1.3 Les attestations officielles assureront l'authenticité de la formation (auprès du marché du travail qui exige une officialisation quelconque)	4	3	1	-	-
1.4 Autres:	3	1	2	-	-
. Les attestations de capacité permettront d'officialiser plus facile l'expérience	1	-	1	-	-
. Les attestations officielles éviteront les difficultés lors de changements d'exigences requises pour telle ou telle fonction	1	1	-	-	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Les attestations officielles sécurisent l'adulte.	1	-	1	-	-

2. REACTIONS CRITIQUES	TOT	A	F	ADM	N/I
	50	34	9	7	-

2.1 Risque d'une prolifération de divers types d'attestations de capacités.	TOT	A	F	ADM	N/I
	14	11	2	1	-
. Adhésion si une évaluation stricte est faite des divers types d'attestations, afin d'éviter de multiplier inutilement ces dernières.	7	6	1	-	-
. On risque d'assister à une prolifération de divers types d'attestations où il sera difficile de se retrouver et qui nuira à l'esprit du nouveau régime.	4	2	1	1	-
. La facilitation de l'obtention des attestations de capacités entraînera la mise sur pied d'exigences plus élevées des CEGEP et Universités.	3	3	-	-	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

2.2 Validité des attestations de capacités	TOT	A	F	ADM	N/I
	12	8	2	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Les attestations seront-elles reconnues par les organismes par les organismes de formation, le marché du travail?	4	3	1	-	-
. Seront-elles attribuées selon des normes traditionnelles, des normes définies à l'avance?	2	2	-	-	-
. Adhésion si					
- Ces attestations sont reconnues par le marché du travail et les différents ministères	4	2	1	1	-
- Si elles s'appuient sur une évaluation sérieuse des habiletés.	2	1	-	1	-

2.3 Utilité des attestations de capacités	TOT	A	F	ADM	N/I
	10	10	-	-	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Les attestations de capacités ne sont pas nécessaires dans l'univers personnel et l'univers socio-culturel.	5	5	-	-	-

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

ATTESTATIONS DE CAPACITES

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Les attestations officielles (ou toute autre forme de reconnaissance officielle) n'ont que peu de valeur sinon celle de satisfaire à l'exigence sociale d'une reconnaissance officielle.	3	3	-	-	-
. Sont-elles véritablement "valables" compte tenu de la dévaluation que subissent actuellement les "papiers" officiels?	2	2	-	-	-

2.4 Les attestations de capacités sont nécessaires mais elle ne devraient pas être poursuivies pour elles-mêmes.
L'objectif à atteindre se devrait d'être la formation et non le papier mais si ce dernier s'avère indispensable si l'adulte se veut être apte à concurrencer....

TOT	A	F	ADM	N/I
4	-	3	1	-

2.5 Les attestations de capacités ne constituent pas une garantie de débouchés sur le marché du travail.
L'expérience est le plus souvent exigée.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	1	-	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

2.6 Diplôme	TOT	A	F	ADM	N/I
	8	4	1	3	-
. Le diplôme ne reflète pas les habiletés réelles acquises par un individu	5	3	-	2	-
. Dans certains cas, il est difficile de se passer d'un "diplôme".	3	1	1	1	-

3. REACTIONS DEFAVORABLES	TOT	A	F	ADM	N/I
	10	7	2	1	-

3.1 Rejet des attestations de capacités	TOT	A	F	ADM	N/I
	6	5	1	-	-
. parce que la société exige une forme de certification officiellement reconnue.	3	2	1	-	-
. pour ce qui est des univers personnel et socio-culturel.	3	3	-	-	-

3.2 Rejet du "diplôme"	TOT	A	F	ADM	N/I
	3	1	1	1	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

3.3 Rejet de toute forme de reconnaissance officielle.
Le marché du travail ayant participé à l'élaboration des programmes, je n'en vois pas la nécessité.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
63	34	18	11	-

4.1 Suggestions qui touchent à l'émission des attestations de capacités et aux critères d'obtention de ces dernières.

TOT	A	F	ADM	N/I
17	10	5	2	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Organismes responsables de l'émission des attestations de capacités	3	-	2	1	-
- le MEQ	1	-	-	1	-
- l'employeur (pour les cours suivis en industrie)	1	-	1	-	-
- un comité spécialement voué à cette tâche	1	-	1	-	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

. Emission des A.E.:

- que celle-ci seront émises rapidement
- que les A.C. dans l'U.S.E. ne soient émises que sur demande de l'étudiant.

TOT	A	P	ADM	N/I
7	6	1	-	-
6	5	1	-	-
1	1	-	-	-

. Critères d'obtention des attestations de capacités.

- évaluation et recommandation faites au niveau régional sur la base de critères provinciaux
- que les attestations de capacités soient décernées en fonction du taux de participation de l'adulte
- nécessité de critères objectifs pour décerner les A.E. dans l'U.S.E.
- que les A.E. dans l'U.S.E. ne soient décernées qu'après une insertion dans le milieu.

TOT	A	P	ADM	N/I
7	4	2	1	-
3	2	1	-	-
2	2	-	-	-
1	-	1	-	-
1	1	-	-	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

4.2 Que les attestations de capacités soient officiellement reconnues comme forme d'attestation des habiletés acquises et ce, par les différents organismes engagés en E.A.

TOT	A	F	ADM	N/I
12	6	3	3	-

. Que les A.E. soient véritablement reconnues comme synonymes d'habiletés acquises.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	3	2	3	-

. Que A.E. soient officiellement reconnues (leur valeur) par les différents org. impliqués en E.A. et aient une valeur équivalente aux formes actuelles de reconnaissance officielles.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	1	-	-

4.3 Sensibilation du marché du travail (10 mentions) et de la popularion (1 mention) à la substitution des diplômes par les attestations de capacités.

TOT	A	F	ADM	N/I
11	1	5	5	-

4.4 Les attestations de capacités: leur contenu et signification.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	5	2	1	

ATTESTATIONS DE CAPACITES

. A.C. de type descriptif. Qu'on y retrouve une description des org. atteints, des contenus de "cours" suivis, ect.

. Les A.C. dans l'U.S.C. ne devraient pas constituer une accréditation des objectifs atteints p.e. que avons participé à ne signifie pas être apte à ...

. Absolu les attestations qui n'indiquent que la matière scolaire.

. Qu'une sélection stricte soit faite des types d'attestations de capacités que l'on émettra.

TOT	A	P	ADM	N/I
3	2	1	-	-
3	1	1	1	-
1	1	-	-	-
1	1	-	-	-

4.5 Que la possibilité de s'inscrire à un programme de formation ne soit pas soumise à l'obligation de poursuivre une attestation de capacités.

TOT	A	P	ADM	N/I
6	6	-	-	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

4.6 Diplômes actuels

	TOT	A	F	ADM	N/I
	5	3	2	-	-
. Ne pas abolir les diplômes actuels mais modifier la façon de les obtenir	1	1	-	-	-
. Que l'étudiant ait le choix entre les A.C. et les diplômes actuels.	1	1	-	-	-
. Que les A.C. soient accompagnées d'un diplôme officiel.	1	-	1	-	-
. Abolir les diplômes	2	1	1	-	-

4.7 Autres formes d'attestation ou de reconnaissance officielle

	TOT	A	F	ADM	N/I
	4	3	1	-	-
. Que le M.E.Q., après consultation populaire, établisse des critères de base pour accorder des crédits officiels pour chacun des cours suivis.	2	2	-	-	-

ATTESTATIONS DE CAPACITES

. Si les objectifs d'un adulte sont les mêmes que ceux d'un étudiant régulier, il devrait pouvoir obtenir la même forme de reconnaissance officielle que ce dernier.

. Cessation d'émission de papiers officiels qui permettent aux gens d'exercer telle ou telle fonction.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-
1	1	-	-	-

RETROACTION

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	P	ADM	N/I
14	6	5	3	-

1.1 L'existence de tels mécanismes de rétroaction permettrait à l'organisation de se redéfinir constamment en fonction de la réalité changeante qu'elle dessert.

TOT	A	P	ADM	N/I
7	4	2	1	-

. De façon plus concrète, l'existence de ces mécanismes lui permettant:

. d'apporter les changements requis;

. d'évaluer l'adéquacité de ses ressources;.

. d'évaluer les projets réalisés;

. de faire face aux modifications d'orientation possibles de l'étudiant adulte,

1.2 L'utilisation de tests formatifs et diagnostiques permettrait à l'étudiant adulte d'évaluer de façon continue le processus dans lequel il s'inscrit et d'y cheminer à son rythme propre.

TOT	A	P	ADM	N/I
3	1	1	1	-

RETROACTION

1.3 Adhésion avec ce que le PRP propose sans plus d'explications

TOT	A	P	ADM	N/I
4	1	2	1	-

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	P	ADM	N/I
2	2	-	-	-

. Adhésion à la mise en place de ces mécanismes de rétraction s'ils doivent véritablement servir à ce pourquoi ils ont été conçus... Eviter qu'ils servent à véhiculer des excuses en guise de corrections à apporter.

TOT	A	P	ADM	N/I
1	1	-	-	-

. Comment arrivera-t-on à créer un nombre suffisant de types de tests formatifs compte tenue de la mutiplicité des objectifs de formation qui seront poursuivis?

TOT	A	P	ADM	N/I
1	1	-	-	-

3. SUGGESTIONS

TOT	A	P	ADM	N/I
15	3	7	5	-

RETROACTION

3.1 Assurer un fonctionnement continu aux mécanismes de rétroaction qui seront mis sur pied.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	-	2	3	-

3.2 MECANISMES DE RETROACTION

TOT	A	F	ADM	N/I
4	2	1	1	-

. Comité du SEA à l'aide duquel l'adulte qui a terminé sa formation puisse évaluer son "expérience".

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

. Equipe de cueillette et de recherche au niveau provincial à laquelle pourraient se greffer les équipes d'aide au niveau régional.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-

. Animateurs: cueillette d'information sur le terrain

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

. Service, à cet effet, dans les bureaux régionaux.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

RETROACTION

3.3 AUTRES

TOT	A	P	ADM	N/I
6	1	4	1	-

. Informer les étudiants adultes de l'existence de tels mécanismes dès le début de leur formation.

TOT	A	P	ADM	N/I
1	1	-	-	-

. Qu'on assure aux institutions l'existence de ces mécanismes d'évaluation et les personnes ressources nécessaires pour les gérer.

TOT	A	P	ADM	N/I
1	-	1	-	-

. Officialiser la procédure de changement d'orientation

TOT	A	P	ADM	N/I
1	-	1	-	-

. Mise sur pied d'un mécanisme de passage rapide d'un niveau d'enseignement à un autre.

TOT	A	P	ADM	N/I
2	-	1	1	-

. Utiliser les tests formatifs comme tests d'équivalence s'ils mesurent de façon satisfaisante le comportement attendu (habiletés).

TOT	A	P	ADM	N/I
1	-	1	-	-

{3

LES ACTEURS DU PROJET

1. Adultes
2. Formateurs
3. Administrateurs

ADULTE

1. RELATIONS FAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
10	8	1	1	-

1.1 Adhésion à des éléments particuliers de la conception véhiculée par le PRF, éléments qui sont: être dont l'occupation principale n'est plus d'être aux études et qui a une expérience pratique de la vie.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	1	-	-

1.2 Adhésion à la conception véhiculée par le PRF parce que celle-ci considère l'adulte comme un être capable de s'auto-déterminer et qui s'insère dans un environnement socio-économique.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	-	1	-

1.3 Adhésion sans plus d'explicitation à ce que propose le PRF comme conception.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	2	-	-	-

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
26	11	10	5	-

2.1 Mise en question du réalisme de la conception véhiculée par le PRF. Elle est qualifiée de conception idéale... dans une situation idéale. Elle ne répond pas à ce qu'est l'adulte moyen parce qu'elle implique que tout adulte est capable de se prendre en charge.

TOT	A	F	ADM	N/I
16	6	8	2	-

ADULTE

2.2 Auto-détermination de l'adulte.

L'adulte ne peut ni ne veut gérer totalement la formation. Il a besoin d'être encadré dans son cheminement éducatif.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	2	2	2	-

2.3 Autres

TOT	A	F	ADM	N/I
4	3	-	1	-

. Quand devient-on "adulte"?

. L'adulte est beaucoup plus celui qui a oeuvré pendant "x" années dans le milieu du travail que celui qui a une expérience pratique de la vie.

. En accord avec la conception proposée dans la mesure où les ressources nécessaires à l'adulte lui seront disponibles.

. Non adhésion partielle aux normes actuelles i.e. 17 ans cegep et 23 ans université.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-
1	1	-	-	-
1	-	-	1	-
1	1	-	-	-

ADULTE

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
10	5	4	1	-

3.1 Non adhésion à des éléments particuliers de la conception de l'adulte proposée par le PRF.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	4	1	-	-

. L'adulte devrait être défini comme une personne qui veut parfaire sa formation et non comme un jeune qui veut se recycler i.e. celui dont l'occupation principale est de ne plus être aux études.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	4	-	-	-

. Rejet de la définition de l'adulte disant: "ayant dépassé l'âge scolaire" et "individu capable d'exprimer ses besoins et connaissant les moyens de les combler".

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	1	-	-

3.2 Rejet de la définition dans sa totalité.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	2	-	-

3.3 La définition de l'adulte devrait être formulée par celui-ci.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	1	1	-

ADULTE

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
65	32	21	12	-

4.1 Diverses propositions d'une définition "légale" de l'adulte ou d'une conception qui devrait être utilisée comme telle.

TOT	A	F	ADM	N/I
29	11	13	5	-

Est considérée comme adulte la:

TOT	A	F	ADM	N/I
10	1	5	4	-

. Personne qui a dépassé l'âge de la scolarisation obligatoire et qui désire poursuivre une formation à temps plein ou partiel et dont l'occupation première est d'être un "travailleur" inséré dans un environnement social donné.

TOT	A	F	ADM	N/I
10	8	2	-	-

. Personne consciente d'elle-même et capable de s'autodéterminer.

TOT	A	F	ADM	N/I
7	1	5	1	-

. Personne âgée de plus de 18 ans et qui possède au moins une année d'expérience pratique sur le marché du travail.

ADULTE

. Personne qui désire poursuivre une formation et qui ne répond pas aux normes d'acceptation du système régulier.

2	1	1	-	-

4.2 Diverses suggestions d'éléments que la définition "légale" qui sera adoptée devrait englober.

TOT	A	F	ADM	N/I
26	16	5	5	-

TOT	A	F	ADM	N/I
6	4	-	2	-
5	3	1	1	-
5	-	4	1	-
5	5	-	-	-

. La définition "légale" devrait être suffisamment élargie de manière à englober la majorité des adultes.

. La définition "légale" devrait tenir compte de la maturité et de l'autonomie de la personne.

. L'adulte est un être humain, une personne entière qui doit être respectée.

. Le statut de l'étudiant-adulte devrait être celui d'un salarié utile à la société même s'il est sans emploi.

ADULTE

. La définition "légale" et l'âge.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	4	-	1	-
3	3	-	-	-
2	1	-	1	-

. ne pas tenir compte de l'âge

. tenir compte de l'âge pour être capable d'établir des normes.

4.3 L'adulte méconnaît la valeur de son expérience et rencontre des difficultés à se prendre en charge.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	4	3	1	-

4.4 Autres

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	-	1	-

. On doit définir l'adulte en tant que personne admissible d'un niveau d'enseignement, possédant les qualifications requises pour un programme d'études "x".

. Il est important de souligner l'aspect des responsabilités financières dans la définition de l'adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-
1	1	-	-	-

FORMATEUR

1. REACTIONS FAVORABLES	TOT	A	P	AIM	N/I
	167	49	75	43	-

1.1 Personne-ressource à la disposition de l'adulte (ou d'un groupe) et de ses attentes dans son plan de formation, l'aide et le supporte dans son cheminement éducatif individuel (ou collectif).

TOT	A	P	AIM	N/I
39	9	17	13	-

1.2 Guide agissant ou intervenant avant tout au niveau de la démarche de l'adulte plutôt qu'au niveau de la transmission de connaissances. Il est celui qui a pour objectif premier de faire apprendre à apprendre.

TOT	A	P	AIM	N/I
43	13	17	13	-

1.3 Son rôle est essentiellement un rôle d'animateur, pas un rôle de professeur.

TOT	A	P	AIM	N/I
26	10	9	7	-

1.4 Son objectif premier est l'autonomie du groupe ou de l'adulte, la prise en charge individuelle ou collective à l'intérieur du processus d'apprentissage.

TOT	A	P	AIM	N/I
19	6	9	4	-

FORMATEUR

1.5 Le formateur a des qualités personnelles qui l'amènent à se centrer sur l'adulte de façon satisfaisante (disponibilité, à l'écoute de son rythme, facilité d'adaptation, polyvalence, compréhension.)

TOT	A	P	ADM	N/I
24	5	17	2	-

1.6 Assure le lien entre l'adulte et le milieu de travail l'industrie; organise des rencontres avec des spécialistes du monde du travail.

TOT	A	P	ADM	N/I
10	4	5	1	-

1.7 Autres conceptions.

TOT	A	P	ADM	N/I
6	2	1	3	-

2. SUGGESTIONS

TOT	A	P	ADM	N/I
256	61	134	61	-

Concernant le choix, la sélection des formateurs:

2.1 Assouplir la sélection des formateurs et considérer davantage les années d'expérience de vie et de qualités humaines plutôt que les diplômes ou le fait d'être légalement qualifié ou non.

TOT	A	P	ADM	N/I
11	4	6	1	-

2.2 Faire une sélection plus consciencieuse des animateurs.

TOT	A	P	ADM	N/I
6	5	-	1	

FORMATEUR

Concernant la redéfinition de son rôle.

2.3 Amener le formateur à redéfinir son rôle et à se recycler avec l'avènement du P.R.F., l'inviter à changer sa mentalité avant d'opérationnaliser les changements (recyclage en andragogie pour le préparer à ses nouveaux rôles.)

TOT	A	F	AIM	N/I
66	9	40	17	-

2.4 Que le formateur repense continuellement sa démarche, qu'on instaure un recyclage périodique du formateur-animateur.

TOT	A	F	AIM	N/I
17	4	8	5	-

2.5 Ne plus former d'enseignants ni de pédagogues pour adultes mais offrir une formation d'animateur d'adultes avec stages en relations humaines par des spécialistes.

TOT	A	F	AIM	N/I
51	15	24	12	-

2.6 Offrir un recyclage pratique par des stages en milieu de travail, en industrie, en audio-visuel, etc.

TOT	A	F	AIM	N/I
15	6	6	3	-

2.7 Que le formateur ait une formation polyvalente pour répondre aux nombreux besoins du milieu.

TOT	A	F	AIM	N/I
14	2	9	3	-

FORMATEUR

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.8 Changer radicalement le rôle du formateur dans le sens de l'animation.	7	1	4	2	-

Concernant les ressources à la portée du formateur.

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.9 Que le formateur soit supporté par des personnes-ressources, qu'il s'adjoigne un co-animateur.	5	-	4	1	-
2.10 Qu'il ait à sa disponibilité toutes les ressources didactiques nécessaires (audio-visuel, etc.)	6	2	4	-	-

Concernant le statut du formateur et sa rémunération.

	TOT	A	F	ADM	N/I
2.11 Qu'il ait les mêmes avantages s'il enseigne le soir que les professeurs de jour.	4	-	4	-	-
2.12 Qu'il soit rémunéré selon la tâche, non à l'heure.	8	3	2	3	-
2.13 Qu'il soit même payé et qu'il le soit par le MEQ.	2	1	-	1	-

FORMATEUR

2.14 Qu'on accorde au formateur d'adultes un statut mieux défini.

TOT	A	F	AIM	N/I
1	-	-	1	-

2.15 Que les formateurs soient à plein temps et qu'ils se regroupent en équipes permanentes pour favoriser un engagement à plus long terme et cesser de faire de la formation d'adultes un emploi secondaire.

TOT	A	F	AIM	N/I
32	8	15	9	-

2.16 Qu'il puisse y avoir des formateurs à temps partiel pour suppléer aux formateurs à plein temps et pour récupérer des compétences utiles.

TOT	A	F	AIM	N/I
4	-	4	-	-

2.17 Autres suggestions.

TOT	A	F	AIM	N/I
7	1	4	2	-

ADMINISTRATEUR

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
23	7	8	8	-

1.1 Conception de l'administrateur en E.A.

	TOT	A	F	ADM	N/I
	10	2	4	4	-
. C'est une personne capable d'établir des contacts humains et de les favoriser, capable de créativité, d'initiative et de combativité, libre à l'intérieur des structures en place, capable de les modifier et d'en concevoir de nouvelles.	5	2	-	3	-
. C'est une personne qui possède une vision globale de l'éducation des adultes et qui croit en l'adulte s'autodéterminant dans un processus continuel d'apprentissage.	3	-	3	-	-
. C'est une personne qui assure le lien entre d'une part le gouvernement et ses politiques et d'autre part le milieu avec ses besoins inscrit dans une réalité régionale.	2	-	1	1	-

ADMINISTRATEUR

1.2 Rôles et compétences de l'administrateur en E.A.

TOT	A	F	ADM	N/I
13	5	4	4	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. C'est la personne responsable de procurer aux formateurs et aux adultes les ressources humaines matérielles et financières requises à leur formation, également capable de les rencontrer et d'amorcer avec eux un processus de consultation et de recherche.	7	3	2	2	-
. Répondre aux besoins exprimés par les adultes du milieu par le biais du centre d'accueil plutôt que de donner des programmes de recyclage tout fait d'avance.	4	1	2	1	-
. Connaitre le milieu, avoir de l'expérience en E.A., être capable d'animer des groupes de consulter la population, d'établir des priorités, d'évaluer des programmes en fonction des besoins de la clientèle, de sélectionner le personnel, coordonner et animer les différents services, de rechercher de manière scientifique et continue les besoins de la population.	2	1	-	1	-

ADMINISTRATEUR

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
12	9	-	3	-

2.1 Les administrateurs ont peur de perdre le contrôle si on applique le P.R.P., alors il y a blocage de leur part.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	4	-	-	-

. L'administrateur est loin de la réalité i.e. qu'il ne répond pas toujours aux besoins réels de la population et n'a pas toujours les moyens d'y répondre.

. Les administrateurs sont des agents importants de l'implantation du P.R.P., ils le souhaitent, cherchent à l'appliquer et l'on aussi fabriqué.

. Dans le P.R.P. on parle beaucoup plus des besoins de l'adulte que des qualifications requises par l'administrateur pour répondre à ces besoins.

. Le plus gros problèmes c'est le changement des mentalités à opérer chez les administrateurs.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	-	1	-
1	-	-	1	-
1	-	-	1	-
1	1	-	-	-

ADMINISTRATEUR

. L'adulte ne connait pas l'administrateur dans le système actuel. (absence de contact entre eux)

1	1	-	-	-

. A quel genre le normes seront soumis les administrateurs dans le P.R.F.?

1	1	-	-	-

3. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
29	20	4	5	-

3.1 En regard de l'administrateur et de son rôle:

TOT	A	F	ADM	N/I
15	7	4	4	-

. Que l'administrateur ait une meilleure connaissance du milieu (consultation du milieu et analyse des besoins) et qu'il développe une vision plus réaliste de l'étudiant adulte de sa région.

11	5	3	3	-

. Que l'administrateur travaille en étroite collaboration avec les représentants des industries et des entreprises de la région (ex: élaboration conjointe de programmes de formation).

2	2	-	-	-

ADMINISTRATEUR

. Que soit clarifié le rôle de l'administrateur dans un système d'enseignement individualisé.	1	-	1	-	-
. Que les administrateurs puissent être considérés comme des adultes en apprentissage.	1	-	-	1	-

3.2 En regard de mesures et/ou d'actions à prendre.

	TOT	A	F	ADM	N/I
	14	13	-	1	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. La révision des structures administratives actuelles.	1	-	-	1	-
. La formation d'un comité mixte comprenant des administrateurs, formateurs et adultes.	2	2	-	-	-
. Qu'il y ait des mécanismes permettant aux adultes et aux formateurs de vérifier le travail des administrateurs et de s'impliquer dans les prises de décisions.	5	5	-	-	-

ADMINISTRATEUR

. L'assouplissement des normes administratives afin de répondre aux priorités régionales et aux demandes des adultes impliqués.	6	6	-	-	-

9

LA REGIONALISATION

REGIONALISATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	373	139	93	133	8

1.1 Accord avec le principe de la régionalisation parce que cela représente un moyen privilégié d'implanter le P.R.F. de répondre aux besoins de l'adulte.

TOT	A	F	ADM	N/I
81	37	19	19	6

1.2 Accord avec la création du Conseil régional d'Education des adultes.

TOT	A	F	ADM	N/I
268	93	69	104	2

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Accord avec la création du C.R.E.A. (sans explicitation).	52	22	12	18	
. Accord avec la création d'un C.R.E.A. qui regroupe les organismes gouvernementaux d'Education des adultes, les organismes formels et informels (comités de citoyens, associations, syndicats) ainsi que l'entreprise privée d'une région.	46	16	12	16	2
. Accord avec la création d'un C.R.E.A. dont les rôles seraient de permettre la conciliation des organismes, coordonne et planifie les activités et les ressources en Education des adultes, inventorier les besoins éducatifs et fixer les priorités de la région, administrer les budgets, représenter la région auprès du gouvernement.	170	55	45	70	

REGIONALISATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
1.3 En accord avec la création d'un Conseil provincial d'éducation des adultes	24	9	5	10	

. formé de représentants des CREA et de délégués des gouvernements avec un pouvoir décisionnel sur l'ensemble des questions pédagogiques, consultatif en ce qui concerne les ressources humaines et matérielles et respectueux des pouvoirs décisionnels des régions et sans rôle dans la définition des besoins et des priorités régionales.

REGIONALISATION

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
263	83	86	91	3

2.1 La régionalisation reçoit un accord sous conditions

TOT	A	F	ADM	N/I
115	44	35	34	2

TOT	A	F	ADM	N/I
50	18	14	17	1
14	6	6	2	
40	15	13	11	1

. Que le CREA soit un organisme décisionnel et que la régionalisation soit une véritable décentralisation du pouvoir.

. Que les adultes, les formateurs et les administrateurs soient également représentés au CREA ainsi que sur tous les comités qui pourraient être créés au niveau régional.

. Que le plan de développement des besoins d'ordre éducatif soit bâti à partir d'une consultation régionale qui aurait pour but de définir les besoins et les priorités éducatives de la région.
Que l'application et le contrôle du plan de développement régional relève du CREA.

REGIONALISATION

. Que malgré la construction d'un plan de développement régional, tous les adultes, quel que soit leur type d'objectifs de formation (personnel, socioculturel ou socio-économique) puissent être également favorisés par le Régime de formation.

11	5	2	4	

TOT	A	F	ADM	N/I
94	31	32	31	

2.2 Plusieurs craintes et difficultés sont exprimés quant à la création d'un palier de structure régionale

. Comment les anglophones seront-ils intégrés dans cette structure régionale?

. Comment assurer une uniformité régionale afin de ne pas nuire à la mobilité de la main-d'oeuvre?

. La concertation des organismes s'avèrera difficile étant donné la forte compétition qui existe soit à l'intérieur d'une commission scolaire et/ou entre les commissions scolaires d'une même région.

TOT	A	F	ADM	N/I
23	6	6	11	
19	10	5	4	
18	4	4	10	

REGIONALISATION

- Les régions éloignées des centres de décisions peu populeuses et très vastes seront-elles favorisées par la régionalisation?

- La crainte qu'un organisme régional devienne facilement politisé.

- Sommes-nous prêts à assumer ce changement de mentalité?

13	5	7	1	
13	3	8	2	
8	3	2	3	

TOT	A	F	ADM	N/I
34	7	12	14	1

2.3 L'implantation de la structure régionale ne doit pas se faire immédiatement. On exige une implantation par étapes: consultation auprès des ministères compliqués en éducation des adultes; donner à l'adulte l'information nécessaire pour qu'il puisse comprendre et influencer le développement de sa région; créer un comité provisoire qui, en consultation avec les organismes et la population régionale, définirait les bases du CREA.

REGIONALISATION

TOT	A	F	ADM	N/I
20	1	7	12	

2.4 Pour certains, le P.R.F. n'est pas assez explicite quant au principe de la régionalisation et à la structure régionale qu'il propose.

3. REACTIONS DEFAVORABLES	TOT	A	F	ADM	N/I
	17	6	5	6	

TOT	A	F	ADM	N/I
14	5	4	5	

3.1 La régionalisation reçoit un désaccord parce

- qu'elle apparaît en contradiction avec le principe de la centration sur les besoins de l'adulte puisqu'elle risque de soumettre l'adulte aux priorités économiques régionales et
- qu'elle perpétue les disparités régionales et confine aux petites régions une vocation trop restreinte.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	1	1	

3.2 La régionalisation de l'ensemble de la formation reçoit un désaccord: on accepterait de régionaliser des options mais non l'ensemble de la formation.

REGIONALISATION

	TOT	A	F	ADM	N/I
4. SUGGESTIONS	81	39	20	22	

TOT	A	F	ADM	N/I
25	15	3	8	

4.1 Créer un palier de structure locale concrétisé dans des centres locaux qui assumeraient les fonctions d'accueil, de sélection, d'orientation et d'information des adultes. En plus, ce centre collaborerait avec le CREA et ferait des recommandations à partir des besoins locaux.

TOT	A	F	ADM	N/I
24	9	7	8	

4.2 Qu'un inventaire de la situation socio-économique, soit effectué pour chaque région (étude du marché). Que cet inventaire soit sous la responsabilité conjointe des ministères de l'Industrie et du Commerce et du Travail et de la Main-d'oeuvre. Que ces ministères travaillent en collaboration avec les régions.

TOT	A	F	ADM	N/I
17	6	6	5	

4.3 Que la dimension d'un territoire régionale soit réalistement favorable à la concertation. Certaines régions sont beaucoup trop vastes pour être

REGIONALISATION

régionalisée; que les territoires soient délimités d'après celui des commissions scolaires régionales ou que l'on crée plusieurs sous-centres selon les territoires.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	2	3	1	

4.4 Que l'on revise la notion d'éloignement et que les primes soient accrues pour les formateurs et pour les adultes.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	5			

4.5 Que les régions rurales deviennent immédiatement des centres pilotes d'application de la régionalisation.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	1		

4.6 Que le CREA soit crée en tant que service régional et qu'il soit consultatif.

10

LES SUITES

1. L'implantation
2. Le C.M.C.
3. Le S.E.A.
4. LE S.E.A. dans le P.R.F.
5. SEAPAC
6. Organismes de formation
7. Centres pour adultes
8. Le financement

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

L'IMPLANTATION

1. REACTIONS FAVORABLES:	TOT	A	F	ADV	S/L
	84	31	23	30	-

	TOT	A	F	ADV	S/L
1.1 En faveur d'une implantation par étapes qui se ferait en transformant des éléments du système actuel au fur et à mesure que les conditions le permettent.	48	13	17	18	-
1.2 En faveur d'une implantation qui débuterait le plus rapidement possible.	30	15	4	11	-
1.3 D'accord pour une implantation du PDF qui tiendra compte des résultats de la consultation.	6	3	2	1	-

2. REACTIONS CRITIQUES:	TOT	A	F	ADV	S/L
	150	41	45	63	1

	TOT	A	F	ADV	S/L
2.1 En faveur de l'implantation du PDF à condition que soient réalisées certaines opérations de pré-implantation:	60	19	20	20	1

L'IMPLANTATION

. Une opération de sensibilisation des adultes, des formateurs et des administrateurs dans le but de leur permettre de s'approprier le PRF et de travailler activement à son implantation.

. Une opération de concertation des différents ministères (MTC-MTQ-MBQ) et des organismes gouvernementaux afin qu'ils se situent clairement face à l'implantation du PRF et qu'ils définissent leurs objectifs opérationnels d'implantation.

. Une opération de consultation des organismes qui définissent les normes du marché du travail: Conseil du Patronat, Syndicats, Corporations, etc.

TOT	A	F	ADM	N/I
27	8	11	8	-
24	8	8	8	-
9	3	1	4	1

L'IMPLANTATION

2.2 En faveur d'une implantation du PRF dans la mesure où les opérations suivantes en constitueront le démarrage:

	TOT	A	F	ADM	N/I
	76	20	22	34	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. formation des administrateurs, des formateurs et de tout le personnel ressource en Education des Adultes afin qu'ils puissent intégrer les options fondamentales du PRF à leur quotidienneté.	24	7	7	10	-
. Qu'un budget d'implantation soit déterminé par le MEQ .	19	7	4	8	-
. Que les Conseils Régionaux soient créés et deviennent les organismes d'implantation du PRF.	17	3	6	8	-
. Que les normes actuelles soient assouplies dans l'optique du PRF.	7	2	2	3	-
. Que les Centres d'accueil soient organisés.	6	2	1	3	-
. Que les organismes de formation aient les ressources pédagogiques nécessaires.	5	0	2	3	-

2.3 Le PRF exige une remise en question profonde de la mentalité adulte. Il ne se réalisera que dans la mesure du changement de mentalité.

TOT	A	F	ADM	N/I
10	2	2	6	-

2.4 Les régions rurales auront-elles les ressources nécessaires à l'implantation du PRF?

TOT	A	F	ADM	N/I
5	1	1	3	-

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
26	10	12	4	-

3.1 Considérant le PRF comme étant difficilement et/ou impossiblement implantable compte tenu du manque de ressources humaines et matérielles, de la rigidité des normes, de l'immaturité de l'adulte et du contexte social actuel.

TOT	A	F	ADM	N/I
24	9	12	4	-

3.2 Le PRF est difficilement implantable au niveau collégial et dans le secteur de la formation générale.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

4. LES SUGGESTIONS:

TOT	A	F	ADM	N/I
61	20	11	30	-

4.1 Qu'un programme d'implantation soit bâti par le MEQ en collaboration avec les organismes de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
19	4	5	10	-

Que ce programme place les priorités et les lignes d'action pour les 5 prochaines années. Qu'on y prévoit des échéances pour la mise en place de structures nouvelles, les coûts en dépense monétaire et en engagement du personnel, des mécanismes de regroupement des organismes, et qu'on y définisse les différentes étapes de l'implantation.

4.2 Que la première étape d'implantation en soit une de sensibilisation de la population et des organismes. (Clarification et explication de ce qu'est l'Education des Adultes).

TOT	A	F	ADM	N/I
15	7	5	3	-

4.3 Que l'implantation se fasse à partir de transformations du système actuel qui sont possibles dans un avenir immédiat: accroître le développement des

TOT	A	F	ADM	N/I
13	3	1	9	-

SEAPAC, décloisonner les secteurs de formation, insistance sur le choix par l'adulte de ses objectifs, nouvelles formules pédagogiques, reconnaissance des acquis, etc.

4.4 Que chacune des régions puisse implanter le PRF à son rythme et suivant des modalités qui lui sont originales. (Que chaque région expérimente ce qu'elle veut avec les budgets qu'elle a).

TOT	A	F	ADM	N/I
6	2	-	4	-

4.5 Que le SEA ait un budget avec restrictions concernant l'approbation des fonds par d'autres services.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	-	-	3	-

4.6 Autres

TOT	A	F	ADM	N/I
5	4	-	1	-

TOT	A	F	ADM	N/I
1	-	-	1	-
1	1	-	-	-
1	1	-	-	-
1	1	-	-	-
1	1	-	-	-

. Que l'on développe davantage un mode de gestion par concertation entre administrateurs et formateurs.

. Que les personnes faisant partie des Conseils Régionaux d'Education des Adultes soient entrainées de manière à pouvoir impliquer la communauté dans le projet.

. Que soit mis sur pied un organisme autonome du PRF rattaché au MEQ.

. Qu'une organisation locale formée d'adultes, de formateurs et d'administrateurs soit mise sur pied afin de consulter le milieu, d'inventorier les besoins d'ordre éducatif et d'émettre des idées au sujet d'une structure.

. Qu'un groupe d'adultes de chaque région s'organise pour réagir au plan d'implantation du PRF et que le MEQ établisse des mécanismes qui lui permettront d'accueillir les réactions de ces groupes.

LE CENTRE DE MAIN D'OEUVRE DU CANADA (C.M.C.)

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	8	-	2	6	-
1.1 Rôle financier joué par le C.M.C.	3	-	1	2	-
1.2 Rôle d'évaluation des besoins en main d'oeuvre et rôle de planification à ce niveau.	3	-	1	2	-
1.3 Raisons diverses.	2	-	-	2	-
2. REACTIONS CRITIQUES	31	14	12	4	-
2.1 Ouverture aux possibilités de formation.	19	9	7	3	-
. De façon générale.	7	5	2	-	-
. La sélection est trop rigide.	12	4	5	3	-
2.2 Financement trop rigide, ne tient pas compte des besoins régionaux et individuels.	5	1	4	-	-

LE CENTRE DE MAIN D'OEUVRE DU CANADA (C.M.C.)

2.3 Structuration des services trop centralisés, manque de communication et de coordination avec les autres, institutions.

TOT	A	F	ADM	N/I
6				

2.4 Les cours sont un moyen de cacher le taux de chômage.

TOT	A	F	ADM	N/I
1	1	-	-	-

3. REACTIONS DEFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
88	34	30	24	-

3.1 Orientation générale.

TOT	A	F	ADM	N/I
20	7	6	6	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Comme organisme fédéral.	6	2	1	3	-
. Ingérence dans l'organisation des cours.	10	3	4	3	-
. En contradiction avec l'orientation PRF.	2	1	1	-	-
. Assurance-chômage déguisé.	2	1			

3.2 Ses rôles comme organisme de formation (l'orientation, la sélection, l'accueil).

TOT	A	F	ADM	N/I
7	3	2	2	-

3.3 Les moyens mis en place.

TOT	A	F	ADM	N/I
60	24	22	16	-

TOT	A	F	ADM	N/I
18	7	7	4	-
13	6	6	3	-
29	11	9	9	-

. Les cours vont à l'encontre des besoins.

. La norme des 52 semaines comme temps de formation.

. Le personnel inadéquat, non qualifié, mal préparé à ses rôles.

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
96	39	38	19	-

4.1 Orientation générale.

TOT	A	F	ADM	N/I
15	3	6	5	-

TOT	A	F	ADM	N/I
11	3	4	3	-
4	-	2	2	-

. Changer complètement d'orientation.

. Enlever le fédéral de l'éducation.

4.2 Rôles comme organisme de formation.

TOT	A	F	ADM	N/I
25	10	5	8	-

LE CENTRE DE MAIN D'OEUVRE DU CANADA (C.M.C.)

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Enlever son rôle de sélection, sinon en étudier davantage les critères.	7	1	3	3	-
. Perdre son rôle d'orientation et de choix des cours.	11	7	1	3	-
. Perdre son rôle de formation pour s'occuper exclusivement de financement.	2	2	-	-	-
. Donner l'information sur les besoins de main d'oeuvre.	5	2	1	2	-

4.3 Les moyens mis en place.	TOT	A	F	ADM	N/I
	57	24	27	6	-

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Modifier les formes de contrôle.	4	2	2	-	-
. Traduire les budgets en nombre de place par élève.	5	2	3	-	-
. Abolir la norme des 52 semaines.	22	8	13	1	-
. Accepter la programmation individuelle.	16	8	5	3	-
. Autres.	10	4	4	2	-

SERVICE D'EDUCATION AUX ADULTES (S.E.A.)

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	2	-	1	1	-
1.1 Aide l'adulte à définir ses besoins.	2	-	1	1	-
2. REACTIONS CRITIQUES	15	4	5	6	-
2.1 Peu connu de la population, de l'industrie manque de diffusion.	5	-	3	2	-
2.2 Son rôle n'est pas suffisamment délimité et précis. Les services offerts répondent mal aux besoins personnels.	2	1	-	1	-
2.3 Pas perçu comme pouvant aider un groupe comme tel.	8	3	2	3	-
3. REACTIONS DEFAVORABLES	8	3	2	3	-
3.1 Objet de pressions politiques.	8	3	2	3	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
12	4	4	4	-

4.1 Etre davantage en contact avec les autres organismes (SSJB, Syndicats...).

TOT	A	F	ADM	N/I
3	-	2	1	-

4.2 Informer la population et l'industrie de son assistence.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	-	2	1	-

4.3 Indépendance complète par rapport à d'autres institutions (le CMC particulièrement).

TOT	A	F	ADM	N/I
3	3	-	-	-

4.4 Rôle: une tanque d'information e' offrir services d'orientation, de sélection et d'animation.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	-	2	-

SERVICE D'EDUCATION AUX ADULTES DANS LE PRF (S.E.A.)

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
113	26	17	67	3

1.1 Pa rapport aux rôles du S.E.A.

TOT	A	F	ADM	N/I
80	10	13	54	3

	TOT	A	F	ADM	N/I
. Accueil.	8	-	-	7	1
. Aider à préciser les besoins, intérêts, objectifs.	5	-	1	4	-
. Evaluer les acquis, reconnaître les ressources et l'expérience.	13	2	1	10	-
. Information sur les ressources et contenus possibles.	9	1	2	5	1
. Orienter, guider dans le choix du plan de formation et dans la sélection des projets.	11	3	2	5	1
. Supporter dans la démarche de formation.	5	-	1	4	-
. Banque de services et de ressources humaines et matérielles (instrumentation de groupe, construction de programmes de formation).	16	-	3	13	-
. Evaluer le processus global pour améliorer la formation de chacun.	3	-	-	3	-
. Intermédiaire entre l'adulte et le C.M.C., entre l'adulte et l'employeur.	10	4	3	3	-

1.2 Par rapport à l'orientation générale.

T.T	A	F	ADM	N/I
33	16	4	13	-

TOT	A	F	ADM	N/I
17	10	2	5	-
5	1	1	3	-
6	2	1	3	-
2	-	-	2	-
3	3	-	-	-

- Répondre aux besoins et objectifs des individus dans leur processus de formation et leur choix d'univers.
- Disponibilité à tout projet dans le respect des besoins de l'individu et des collectivités au service de tout groupement du milieu.
- Relation avec l'adulte ou un groupe telle quelle entraîne son autonomie, sa prise en charge.
- Agent de changement dans le milieu.
- Autres raisons

2. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
64	12	11	41	-

2.1 Donner une plus vaste information sur les services offerts, sur son rôle. Mettre sur pied un centre d'information, rendre continuellement présente la réalité de l'éducation dans le milieu.

TOT	A	F	ADM	N/I
19	9	3	7	-

SERVICE D'EDUCATION AUX ADULTES DANS LE PRF (S.E.A.)

2.2 Accorder au S.E.A. la possibilité d'augmenter ses ressources humaines et matérielles pour répondre plus adéquatement aux besoins du milieu.

TOT	A	P	ADM	N/I
11	1	3	7	-

2.3 Prendre une orientation centrée sur les besoins quotidiens et l'auto-détermination de l'adulte ou d'un groupe. Avoir une structure de service.

TOT	A	P	ADM	N/I
9	1	-	8	-

2.4 Regroupement de tous les organismes d'éducation, sinon une collaboration étroite entre eux: façon de mettre en commun les ressources d'une même région et d'éviter la duplication des services.

TOT	A	P	ADM	N/I
11	-	1	10	-

2.5 Constitution du S.E.A.: une équipe multi-disciplinaire avec un c.a. comprenant des adultes, des formateurs, des administrateurs et des membres d'organismes éducatifs.

TOT	A	P	ADM	N/I
6	-	3	3	-

2.6 Rattachement du S.E.A. soit au B.R. soit au C.L.S.C.

TOT	A	P	ADM	N/I
3	-	1	2	-

2.7 Autres suggestions.

TOT	A	P	ADM	N/I
5	1	-	4	-

SERVICE D'AIDE PERSONNELLE ET D'ANIMATION COMMUNAUTAIRE (S.E.A.P.A.C.)

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	P	ADM	N/I
19	8	5	6	-

	TOT	A	P	ADM	N/I
1.1 Sans explicitation.	3	-	-	3	-
1.2 Rôle d'information sur les ressources du milieu.	2	-	1	1	-
1.3 Rôle d'orientation et de support.	5	3	1	1	-
1.4 Rôle d'animation et de sensibilisation.	5	2	2	1	-
1.5 Lien avec l'organisme régional dans l'implantation du PRF.	4	3	1	-	-

SERVICE D'AIDE PERSONNELLE ET D'ANIMATION
COMMUNAUTAIRE (S.E.A.P.A.C.)

2. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
13	6	-	7	-

TOT	A	F	ADM	N/I
11	5	-	6	-

2.1 Elargissement de son influence dans le milieu.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	2	-	-	-
3	2	-	1	-
5	1	-	4	-
1	-	-	1	-

. Se faire mieux connaître.

. Avoir des ramifications dans tous les milieux, qu'il se déplace lui-même.

. Faire partie, être d'avantage en relation avec les organismes de formation (CSR, CREA, SEA) pour les sensibiliser.

. Faire l'inventaire des ressources régionales.

2.2 Aide à l'adulte dans l'identification de ses besoins.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	-	1	-

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
19	7	6	6	-

1.1 Attitude favorable au fait que les organismes soient centrés sur l'adulte et mettent leurs ressources à sa disposition.

TOT	A	F	ADM	N/I
8	4	1	3	-

1.2 Aider à identifier les objectifs et à choisir les moyens à prendre.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	1	2	-

1.3 Evaluer l'expérience, les acquis.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	1	3	-	-

1.4 Autres réactions favorables.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	1	1	-

2. REACTIONS CRITIQUES

TOT	A	F	ADM	N/I
5	2	1	2	-

2.1 Doutes au sujet de la disponibilité et de l'accessibilité des ressources financières et humaines.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	-	1	-

2.2 Autres réactions critiques.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	-	1	1	-

3. RÉACTIONS DÉFAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
9	3	3	3	-

3.1 Existence de trois services dissociés (CMC,CFP et SEA) causent des problèmes.

TOT	A	F	ADM	N/I
9	3	3	3	-

4. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
31	13	7	11	-

4.1 Une meilleure collaboration de Multi-Média et même son intégration dans le système d'éducation (avec SEAPAC).

TOT	A	F	ADM	N/I
18	6	6	6	-

4.2 Etablir des ententes avec les différents organismes de formation (Universités, MEQ, CMC, etc...) et des organismes sociaux (syndicats, clubs, etc...).

TOT	A	F	ADM	N/I
6	1	1	4	-

4.3 Mettre sur pied un service d'information d'animation, d'orientation pour faire le lien entre l'adulte (ou le groupe) et les ressources.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	-	1	-

4.4 Autres suggestions.

TOT	A	F	ADM	N/I
4	4	-	-	-

1. REACTIONS FAVORABLES

TOT	A	F	ADM	N/I
28	15	5	8	

1.1 En faveur de centres d'information, d'évaluation, d'orientation pour l'adulte où sont à sa disposition des ressources humaines et matérielles.

TOT	A	F	ADM	N/I
21	9	5	7	-

1.2 En faveur d'un lieu où l'adulte peut étudier au moment où il le désire.

TOT	A	F	ADM	N/I
5	5	-	-	-

1.3 Autres réactions favorables.

TOT	A	F	ADM	N/I
2	1	-	1	-

2. SUGGESTIONS

TOT	A	F	ADM	N/I
18	5	6	7	-

2.1 Ouverture toute l'année, 24 heures par jour.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	2	1	-	-

2.2 Personnel à plein temps et formé pour répondre aux besoins (accueil, information, ressources pédagogiques, animation communautaire, etc...).

TOT	A	F	ADM	N/I
6	1	2	3	-

2.3 Fournir budget et ressources matérielles nécessaires à la création d'un tel centre.

TOT	A	F	ADM	N/I
3	1	1	1	-

2.4 Autres suggestions.

TOT	A	F	ADM	N/I
6	1	2	3	-

LE FINANCEMENT DANS LA PERSPECTIVE DU P.R.F.

	TOT	A	F	ADM	N/I
1. REACTIONS FAVORABLES	1	-	-	1	-
1.1 Valorisation des prestations non rattachées à la fragmentation.	1	-	-	1	-
2. REACTIONS CRITIQUES	13	5	4	4	-
2.1 Insatisfactions ressenties par rapport aux réticences budgétaires du MEQ à accorder des suppléments. On craint que les efforts de renouveau soient empêchés par les lacunes budgétaires.	12	4	4	4	-
2.2 Le financement des cours fausse la motivation.	1	1	-	-	-
3. SUGGESTIONS	42	13	17	12	-
3.1 Qu'on trouve une façon de financer toute l'éducation et qu'on accorde la gratuité aux niveaux collégial et universitaire.	10	5	5	-	-
3.2 Qu'on accorde des subventions durant la formation (v.g. sous forme de prêts-bourses). Qu'on partage davantage à tout le monde l'argent du système.	13	4	4	5	-

LE FINANCEMENT DANS LA PERSPECTIVE DU P.R.F.

3.3 Que le MEQ engage de l'argent dans le P.R.F. et qu'il oriente davantage le financement au service de valeurs éducatives (simplifier la bureaucracie, sensibiliser les instances financières au P.R.F.).

TOT	A	F	ADM	N/I
12	3	4	5	-

3.4 Autres suggestion.

TOT	A	F	ADM	N/I
7	1	4	2	-

Dir. gén. de la Planification

Ce volume doit être rendu à la dernière
date indiquée ci-dessous.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC
SERVICE DE LA REPROGRAPHIE
Juin 1974

EDUQ 8470350C

MINISTERE DE L'EDUCATION

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION DES ADULTES

orf

RAPPORT DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION DES ADULTES

DEUXIEME PARTIE - VOLUME II

CRITIQUE DU MODELE DE LA CONSULTATION DU MILIEU

38-1065.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

A
861

EDUQ 8470350C

MINISTERE DE L'EDUCATION

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION DES ADULTES

orf

RAPPORT DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION DES ADULTES

DEUXIEME PARTIE - VOLUME II

CRITIQUE DU MODELE DE LA CONSULTATION DU MILIEU

Jules Pleau

pour l'équipe O.R.F.

Mai 1974

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION DES ADULTES

OPERATION REGIME DE FORMATION

CRITIQUE DU MODELE DE CONSULTATION UTILISE POUR REALISER LA CONSULTATION DU MILIEU FAITE ENTRE OCTOBRE ET FIN DECEMBRE 1973

pour: O.R.F.
par: Jules Pleau
Le 30 mars 1974

- INTRODUCTION 1

- DESCRIPTION DU MODELE UTILISE 4

- CRITIQUE DES ELEMENTS DU MODELE DE LA CONSULTATION 14

- CONCLUSION 53

INTRODUCTION

Suite à la consultation du milieu et dans la perspective de la rédaction du rapport final de cette consultation, nous avons décidé qu'il serait utile d'adjoindre au rapport concernant l'analyse des données et les résultats de la consultation, un texte qui constituerait une critique du modèle de consultation dont nous nous sommes servi pour faire le travail demandé et pour recueillir les données que nous avons par la suite analysées.

Cette nécessité nous est apparue fondée sur le fait que nous n'avons pas utilisé pour faire cette consultation un modèle standardisé et déjà connu ou analysé. En effet, tous les modèles existants ne nous ont pas semblé pertinents si l'on tenait compte des particularités du mandat de consultation qui nous avait été donné.

Par ailleurs, ce texte portant sur la critique du modèle de consultation utilisé ne se veut pas gratuit et il n'est pas considéré par nous comme une annexe sans importance qui serait jointe aux conclusions de l'analyse des données de la consultation.

Cette critique du modèle, que nous voulons la plus objective possible et qui a été faite à partir de données recueillies auprès des artisans de la consultation et de l'analyse critique que l'équipe de l'O.R.P. a faite de la démarche suivie pour consulter le milieu, poursuit deux objectifs spécifiques que nous voulons d'abord énoncer ici avant d'entrer de plein pied dans la description du modèle utilisé et dans l'analyse critique des éléments originaux de ce modèle.

1° Objectif

Notre premier objectif est de valider les données recueillies au cours de la consultation:

Nous pensons que pour rendre valide les données recueillies, il est important de démontrer et d'analyser finement: le contexte dans lequel elles ont été recueillies, les instruments qui ont servi à les recueillir ainsi que le climat et l'ensemble de l'organisation qui ont supporté et rendu possible cette cueillette.

Ainsi les personnes intéressées à questionner la validité des données recueillies auront-elles en main, grâce à la critique du modèle, tout le matériel nécessaire pour replacer ces données dans leurs contextes initiaux et pour juger des possibilités et des limites du travail de consultation qui a été effectué.

2° Objectif

Notre deuxième objectif est de fournir, à ceux qui pourraient être intéressés à utiliser dans une consultation future un modèle similaire, un document d'analyse critique de ce modèle, ce qui leur permettrait de voir clairement les points forts et les faiblesses d'un tel modèle de consultation. Ces diverses constatations leur permettraient de rééditer nos bons coups tout en évitant nos erreurs. Dans ce sens nous croyons que cette critique du modèle est un pas vers la standardisation possible d'un nouveau mode de consultation.

DESCRIPTION DU MODELE UTILISE

Afin de décrire le modèle utilisé pour la consultation nous avons tenté de retenir dans ce modèle les éléments distinctifs qui, mis bout-à-bout, forment à la fois l'ensemble de la démarche que nous avons suivie ainsi que le portrait précis des éléments de ce modèle.

Afin de mieux servir la visualisation de cet enchaînement nous avons également tenté de redistribuer ces divers éléments du modèle à l'intérieur d'une grille formée des discriminants suivants: 1° groupe, 2° personne-relais, 3° forme de travail, 4° contenu, 5° équipe O.R.F. (instrument, encadrement, contrôle).

La redistribution des divers éléments du modèle à l'intérieur de cette grille de répartition s'est faite en tenant compte des deux aspects suivants:

1° à quel discriminant s'adresse tel ou tel élément du modèle;

2° quelles fins poursuivaient les divers éléments en regard des discriminants retenus.

Une dernière remarque avant de passer à la description du modèle: lors de nos réflexions en équipe, nous avons tenté de déterminer d'où nous était venu ce modèle de consultation ainsi que ces divers éléments; quel en était le rationnel?

Suite à ce travail nous avons conclu que les divers éléments ainsi que l'ensemble du modèle ont été déterminés en tenant compte:

1° des particularités du mandat tel que défini par le Sous-ministre, le Directeur général et les porteurs du Projet de régime de formation,

2° des choix que l'équipe de l'O.R.F. a faits a priori en tenant compte des valeurs, des formes de travail et des objectifs que poursuivaient les divers membres de l'équipe.

LE MODELE DE LA CONSULTATION

ELEMENTS PROPRES AU MODELE DE LA CONSULTATION-MILIEU A PARTIR DES CHOIX FAITS A PRIORI PAR LES MANDATAIRES DE LA CONSULTATION DU MILIEU ET PAR L'EQUIPE DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION

GROUPE	PERSONNE-RELAIS	FORME DE TRAVAIL	CONTENU	EQUIPE O.R.F.: Instrument Encadrement Contrôle
			1. Consultation sur le P.R.F.	
2. Formation de 30 groupes de travail.		3. Formés à partir de critères géographiques (en moyenne trois par région sans cloisonnement institutionnel.		
4. Composés de 9 à 12 personnes comprenant trois types de clients.		5. Choisis en partie par les administrateurs scolaires et en partie par la personne-relais.		
	6. Animés, encadrés et informés par une seule personne-relais à plein temps.			7. Les personnes-relais sont choisies par l'O.R.F. d'après les suggestions des administrateurs scolaires à partir de trois critères (expérience dans l'éducation des adultes, dans l'animation, de la conception de démarche).

LE MODELE DE LA CONSULTATION

GROUPE	PERSONNE-RELAIS	FORME DE TRAVAIL	CONTENU	EQUIPE O.R.F.: Instrument Encadrement Contrôle
	8. Elles ont au préalable peu ou pas d'information sur le P.R.F. et l'O.R.F.			9. On leur donne une formation de base au cours d'une semaine de cinq jours organisée par l'O.R.F.
				10. Qui encadre la consultation (supervision)
	11. Le mandat est de jouer un ensemble de rôles et de consulter			
12. Leur groupe de travail dans un "pattern" d'interaction			13. Pour aller chercher des réactions personnelles au contenu du P.R.F.	14. A partir du document de consultation.

LE MODELE DE LA CONSULTATION

GROUPE	PERSONNE-RELAIS	FORME DE TRAVAIL	CONTENU	EQUIPE O.R.F.: Instrument Encadrement Contrôle
		15. Dans le cadre d'une démarche de travail de huit jours répartis sur six semaines.		16. Avec le support matériel des C.S.R. 17. Et leur contribution administrative pour le financement du matériel et du secrétariat.
	18. Les personnes-relais ont le mandat de recueillir les résultats des échanges.			19. A l'aide de l'instrument de cueillette No. 2 annexé ci-après
20. Rempli par les membres du groupe.	21. Les personnes-relais sont responsables de ce mandat et essaient également			22. A l'aide d'un instrument supplémentaire No. 3 annexé ci-après

LE MODELE DE LA CONSULTATION

GROUPE	PERSONNE-RELAIS	FORME DE TRAVAIL	CONTENU	EQUIPE O.R.F.: Instrument Encadrement Contrôle
23-De nous faire part de l'évolution de leur groupe et de son contenu.	24. En fin de consultation, les personnes-relais écrivent un rapport final (ces rapports font partie de la documentation remise à la D.G.E.A par l'O.R.F. lors de la présentation officielle de son rapport)			25. et participent à une activité d'évaluation organisée par l'O.R.F. sous forme d'une session d'évaluation.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

ANNEXE 1

Instrument 2: Recueil des données

A l'usage des participants pour fin de rapport

Groupe no. [ ]

1. Région administrative:

2. Date de la rencontre [ ][ ][ ]

3. Je me situe comme: adulte [ ]

formateur [ ]

administrateur [ ]

4. Sujet abordé lors de la rencontre:

[ ]

5. Mes propres commentaires sur le sujet:

6. Compte tenu de ma connaissance actuelle du P.M.F., je crois que mes commentaires

.sont en accord avec le P.M.F. ☐

.sont en désaccord avec le P.M.F. ☐

.portent sur des points non touchés par le P.M.F. ☐

7. parce que (les raisons que j'invoque):

8. Mes suggestions:

ANNEXE 2

INSTRUMENT #4: Recueil des données

A l'usage des personnes-relais pour fin de rapport

1. Région administrative: Groupe no. ☐

2. Date de la rencontre: ☐☐☐

3. Nombre de participants:

adultes ☐

formateurs ☐

administrateurs ☐

4. Sujet abordé lors de la rencontre:

☐

5. Formule de travail.

Grand groupe ☐

Sous-groupes ☐ Composition de chacun des sous-groupes:

	A	B	C	D
Adultes	☐	☐	☐	☐
Formateurs	☐	☐	☐	☐
Administrateurs	☐	☐	☐	☐

Autres ☐ (Précisez)_____

6. Outil(s) de support.

.Document P.R.F.: Version de consultation ☐
Version "bleue" ☐

.Autre(s) document(s) (Précisez):_____

.Informateur - clé: du groupe (Précisez)_____

hors groupe (Précisez)_____

.Le groupe: ☐

.Autre(s) (Précisez):_____

7. Commentaires sur le comportement du groupe:

8. Commentaires sur le contenu de travail du groupe:

CRITIQUE DES ELEMENTS DU MODELE DE CONSULTATION

Avant de vous présenter cette analyse critique des éléments du modèle, je tenterai d'expliciter d'abord:

1° la méthodologie d'analyse que j'ai suivie,

2° la forme de présentation de cette analyse,

3° les sources qui ont permis cette analyse.

1° La méthodologie

Pour chacun des éléments du modèle, j'ai tenté de le critiquer en rapport avec un ou plusieurs des critères suivants dépendant de l'adéquacité des critères en regard de l'élément critiqué.

Critères:

a) adéquacité de l'élément par rapport aux objectifs poursuivis par la consultation,

b) facilité ou difficulté d'utilisation ou d'appropriation de l'élément du modèle par les artisans de la consultation: adultes, formateurs, administrateurs, personnes-relais, l'équipe O.R.F.,

c) rapport entre l'adéquacité de l'élément du modèle et le coût encouru pour le mettre en oeuvre.

2° La forme de présentation de l'analyse

Pour chacun des éléments du modèle la forme de présentation sera la suivante:

Nom de l'élément:

a) description circonstanciée de ce qu'il a été et de son utilisation s'il y a lieu,

b) avantages en fonction de la grille d'analyse,

c) désavantages en fonction de la grille d'analyse,

d) conclusion s'il y a lieu dépendant des éléments critiqués.

3° Les sources qui ont permis l'analyse

a) évaluation de l'ensemble de la démarche par l'équipe O.R.F.,

b) échanges avec les personnes-relais lors du stage d'évaluation du 9-14 décembre 1973,

c) rapports finals de chacune des personnes-relais, lequel rapport devait comporter une critique personnelle du modèle de consultation utilisé,

d) divers instruments no 2 de cueillette des données remplis par les participants et qui, de temps à autre, s'adressaient au modèle de consultation dans lequel ils étaient placés.

e) données recueillies par l'équipe O.R.F. lors de la supervision du travail en cours de consultation; données recueillies sur le terrain pendant les tournées de supervision.

ANALYSE CRITIQUE

ELEMENT NO 1: Consultation sur le Projet de régime de formation

Description

Ce premier élément propre au modèle utilisé constitue en fait l'objet de travail de toute l'Opération consultation.

La seule question qu'il est utile de se poser en regard de cet élément, consiste à se demander si lors de cette consultation on a effectivement discuté du P.R.F. (projet de régime) ou si cette consultation fut en tout ou en partie prétexte à ce que l'on échange sur d'autres objets ou sujets que le P.R.F.

Conclusion

Or, et c'est déjà une première indication importante de l'adéquacité de l'ensemble du modèle, les échanges qui ont eu lieu au cours de la consultation ont effectivement porté sur les contenus du Projet de régime de formation et ce, dans une proportion dépassant 80%.

Il est assez facile de quantifier cette proportion à partir d'un relevé des sujets abordés par les différents groupes de travail et qui sont indiqués pour chacun des instruments de cueillette

(instrument no 2 pages 10-11 du présent rapport) rempli par tous les participants à la consultation et ce, pour chacune des réunions de travail du groupe.

ELEMENT NO 2: Formation de 30 groupes de travail

Description

La décision de former 30 groupes de travail résulte d'un choix fait conjointement par l'O.R.F. et M. L. Pelletier lors de la détermination du plan final de consultation du milieu. Ce chiffre de 30 nous apparaissait garantir à la fois la diversité des opinions qui seraient recueillies et la certitude que nous aurions un nombre suffisant de groupes fonctionnant bien pour obtenir une consultation valable.

Dans les faits il nous a été possible de former 29 groupes. En effet, au cours de la consultation un groupe n'a pu se réunir faute de personne-relais pour l'encadrer.

Avantages

La formation de 30 groupes de travail a permis, à cause du nombre, de rejoindre des centres éloignés qui autrement auraient été délaissés au profit de centres plus populeux.

Par ailleurs ce nombre de groupes a permis aussi l'expression d'une diversité d'opinions et de suggestions qui n'auraient pas été possible si nous n'avions formé qu'une quinzaine de groupes.

Cette diversité s'est aussi traduite dans le nombre et le type de participants qu'il nous a été possible de rejoindre grâce à ces trente groupes de travail.

Désavantages

30 groupes, c'est aussi une charge importante de travail pour l'équipe chargée d'encadrer la consultation et d'apporter du support aux personnes-relais responsables d'un groupe de travail.

Si nous conjuguons cette charge de travail avec la dispersion de ces groupes, nous devons noter qu'il n'a pas toujours été possible pour l'équipe de l'O.R.F. d'être présente dans le milieu au rythme ou l'auraient souhaité certains groupes de travail (lorsqu'un problème particulier se posait, il aurait été inutile d'y répondre par une présence à cause du temps nécessaire pour se déplacer, le temps d'arriver, le problème était dépassé et ne faisait plus partie des préoccupations du groupe de travail).

En ce sens les groupes de travail moins éloignés ont eu la possibilité physique d'obtenir plus de support (il y a eu 3 interventions directes de l'équipe O.R.F. dans les groupes de travail et ces 3 interventions ont eu lieu dans la région de Montréal).

Un autre aspect à souligner c'est que 30 groupes de travail à superviser, cela signifie un partage des préoccupations de la part de l'équipe O.R.F. par trente. Dans ce sens le grand nombre de groupe à superviser et le nombre relativement restreint (5 personnes de l'O.R.F. se sont occupées de la supervision) des superviseurs nous a limités quant à notre capacité de suivre adéquatement toutes les étapes de la démarche de chacun des groupes. Nous avons dû de temps à autre nous en remettre entièrement à la confiance (très grande par ailleurs) que nous avions dans les personnes-relais faute de pouvoir obtenir une information précise sur le déroulement du travail, et faute de pouvoir être disponibles pour aller chercher cette information.

Conclusion

Soulignons toutefois que cette impossibilité de superviser à notre goût dirais-je, n'a pas nui à la qualité et au sérieux

du travail qui s'est fait. De fait, je crois que les inconvénients majeurs de cette situation ont porté sur l'état de tension de l'équipe O.R.F. plutôt que sur la qualité du travail dans le milieu.

Enfin il nous semble aujourd'hui que 30 groupes de travail pour un tel type de consultation constitue un nombre peut-être un peu élevé (l'idéal serait de 23 à 26) pour le nombre de personnes disponibles que comptait l'O.R.F.

Cependant il faut convenir que ce nombre de groupes fut quand même très viable et assez facilement administrable moyennant quelques inconvénients très mineurs en fin de compte.

ELEMENT NO 3: <u>Formés à partir des critères géographiques</u>
(en moyenne 3 par région sans cloisonnement institutionnel)

<u>Description</u>

les 29 groupes de travail qui ont été formés se répartissaient comme suit:

<u>REGIONS</u>	<u>GROUPES</u>
1	1 Matane
	1 Rivière-du-Loup
	1 Bonaventure
2	1 Alma
	1 Jonquière
	1 Chicoutimi

REGIONS	GROUPES
3	1 Québec
	1 Lévis
	1 Ste-Foy
4	1 Trois-Rivières
	1 Drummondville
5	2 Sherbrooke
6 C.	2 Montréal
	1 Ville Lasalle
	1 Ville St-Laurent
6 N.	1 Laval
	1 St-Jérôme
6 S.	1 Longueuil
6 S.	1 Valleyfield
	1 Granby
7	1 Hull
	1 Mont-Laurier
8	1 Rouyn
	1 Val d'Or
	1 La Sarre
9	1 Baie-Comeau
	1 Sept-Iles

Ces groupes ont été formés sans tenir compte du cloisonnement institutionnel et sans tenir compte non plus de la distinction d'appartenance ou non au réseau.

Avantages

La plupart des avantages cités pour l'élément no 2 peuvent être repris ici.

Le principal avantage supplémentaire qui s'applique à tous les groupes concerne le caractère décloisonné de ces groupes de travail. En effet, cette ouverture géographique du groupe de travail a permis à des clients de réseaux différents (C.S.R. CEGEP, Université) d'interagir entre eux sur un objet de travail précis et d'interagir également avec des groupes qui se situent hors-réseau (industrie, citoyens etc).

Cette interaction n'a fait qu'enrichir l'éventail des opinions qui ont pu être exprimées.

Cette interaction a aussi permis dans plusieurs cas un début d'échanges fructueux entre différents réseaux.

Désavantages

Le seul désavantage, mis à part la dispersion des groupes et la difficulté d'être présent partout, est un corollaire du dernier avantage formulé: pour beaucoup de participants, O.R.F. fut la première occasion d'échanger avec des membres d'autres réseaux avec tous les malentendus et les incompréhensions d'usage, ce qui rendait parfois difficile la tâche de l'animateur du groupe.

Conclusion

De toute façon dans une consultation de ce type, il est nécessaire de rejoindre le plus grand nombre de régions de la province et il est aussi nécessaire de veiller à stimuler cette interaction entre les différents réseaux entre eux et avec le milieu dans son ensemble. Plus cette interaction sera fréquente et productive plus les inconvénients de cette interaction iront en s'amoindrissant.

ELEMENT NO 4: Composés de 9 à 12 personnes comprenant trois types de clients (adultes, formateurs, administrateurs)

Description

De façon générale le nombre de participants à un groupe de travail a été plus près de 12 que de neuf. (il y a eu un total de 350 participants pour 29 groupes de travail).

Ces groupes étaient formés de trois types de clients que l'on retrouve dans le milieu: adulte, formateurs, administrateurs.

Voici comment les 350 participants se répartissaient parmi les trois types de clients.

ADULTES	121	FORMATEURS	107	ADMINISTRATEURS	122
étudiants	64	CEGEP	21	CEGEP	29
corps intermé.	25	C.S. - C.S.R.	61	C.S. - C.S.R.	69
employés dans réseau	8	Université	5	Université	5
ouvriers	6	Industrie	6	Multi-Média	1
ménagères	3	Multi-Média	1	C.F.P.	1
professionnels	2				

Avantages

Un groupe formé de 11-12 personnes est ordinairement un groupe idéal qui permet une interaction suffisante tout en laissant assez de place à chacun pour s'exprimer. Il est aussi une charge normale de travail pour un animateur.

La répartition pratiquement égale entre les trois types de clientèle favorisait l'interaction tout en empêchant qu'un type de clients soit écrasé par le trop grand nombre proportionnel d'un autre type.

Désavantages

Certains auraient voulu que le nombre d'adultes participants soit beaucoup plus élevé comparativement aux autres types de clients.

Conclusion

Pour notre part, étant donné que nous visions d'abord un travail de réflexion en groupe et non pas un recueil uniquement quantitatif d'opinions, nous avons préféré gager sur la diversité des adultes participants plutôt que sur le nombre.

Le résultat obtenu nous porte à croire que lorsque des objectifs semblables sont visés, il est préférable de garder une proportion équitable et plutôt de faire porter les efforts sur la recherche de clients

représentatifs des préoccupations de leur milieu.

ELEMENT NO 5: Choisis en partie par les administrateurs scolaires et en partie par la personne-relais

Description

Pour chacun des groupes de travail l'ensemble des administrateurs scolaires de la région étaient responsables de déléguer les administrateurs et les formateurs participants.

Pour ce qui est des adultes, les administrateurs pouvaient fournir une liste d'appoint à la personne-relais qui était libre d'accepter les suggestions faites ou bien de déterminer elle-même les différents adultes à participer au groupe de travail.

Avantages

Cette méthode de sélection permet de faire faire la composition des groupes de travail par des gens du milieu concerné qui connaissent beaucoup mieux les ressources et les individus de leur région que nous-mêmes ou que la structure gouvernementale en général.

Elle évite également de mettre sur pied une infrastructure importante et favorise l'utilisation de canaux de communications déjà existants.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

Le fait de laisser à la personne-relais le choix des adultes participants nous permettait d'éviter que les ressources du milieu invitées à participer soient tamisées à partir des opinions des administrateurs de la région. Etant donné que les personnes-relais étaient des gens enracinés dans leur milieu nous obtenions ainsi l'assurance d'une certaine connaissance de leur part des ressources du milieu.

Désavantages

Pour le choix des administrateurs et des formateurs, nous étions exposés à ce qu'il se fasse une sélection à partir des valeurs des administrateurs chargés de faire ce choix.

Conclusion

Cette sélection à partir des valeurs des administrateurs est peut-être vraie, si c'est le cas il faudra aussi admettre que les administrateurs qui ont été responsables de cette sélection partageaient des valeurs très différentes, car nous n'avons pas observé de monolithisme parmi les opinions émises à l'intérieur d'un même groupe de travail pour l'un ou l'autre type de clients.

Cette sélection par des gens du milieu est selon nous préférable à tout autre.

Il y aurait peut-être lieu cependant de diversifier à l'occasion les types de ressources invitées à faire un tel genre de sélection.

ELEMENT NO 6: Groupes animés, encadrés et informés par une seule personne-relais engagée à plein-temps.

Description

Pour chaque groupe de travail nous avons engagé une personne du milieu (selon des critères que nous verrons plus loin) qui avait la charge d'animer, d'encadrer et d'informer par le biais de l'O.R.F. son groupe de travail pour toute la durée de la consultation.

Cette personne était engagée à plein temps pour une durée de 10 semaines.

En dehors des réunions de travail avec son groupe elle était chargée d'établir des rapports et de participer à des sessions de formation, de supervision et d'évaluation.

Elle était également disponible au groupe et devait elle-même déterminer les démarches de travail.

Avantages

Le fait d'avoir une personne à plein temps a permis de garantir la disponibilité de l'animateur face au travail du groupe.

Cette disponibilité a fait en sorte que pour la personne-relais son groupe de travail a été sa principale préoccupation durant toute la consultation.

C'est un des éléments importants qui a aidé à garantir le sérieux du travail qui s'est fait.

Cette disponibilité a en outre permis de monter un système de cueillette de données et d'information qui n'aurait pas été possible de réaliser sans ce plein-temps de la part des animateurs.

Désavantages

Certaines personnes-relais ont trouvé la charge de travail trop lourde pour une seule personne et auraient souhaité être deux.

Pour d'autres, être seul était moins stimulant et la qualité du travail aurait été supérieure si il y avait eu deux animateurs par groupe.

Conclusion

Certaines personnes-relais dans des régions comme Montréal et le Bas St-Laurent ont effectivement travaillé à deux par groupe.

Toutefois, il n'y a que dans un cas que nous avons pu noter une augmentation particulière de la qualité du travail effectué.

Nous croyons que le fait d'engager une personne à plein-temps a été un facteur très important dans la réussite du travail de consultation.

Si nous considérons le rapport de l'adéquacité en fonction du coût d'opération, nous pensons que dans un modèle semblable l'engagement d'une seule personne par groupe obtient un coefficient de loin supérieur à celui obtenu par l'engagement de deux personnes par groupe.

ELEMENT NO 7: Les personnes-relais sont choisies par l'O.R.F. à partir de suggestions des administrateurs en fonction de critères établis par l'O.R.F.

Description

Les administrateurs scolaires d'une région devaient nous suggérer un certain nombre de personnes-relais pour animer les différents groupes de travail de leur région.

La sélection définitive se faisait par l'O.R.F. selon les critères suivants:

1° expérience en éducation des adultes,

2° expérience en animation de groupe de travail,

3° expérience en conception de démarche de travail.

Lorsque la sélection définitive était faite, la personne-relais choisie passait à l'emploi de l'O.R.F. et était libérée de toutes ses obligations envers son employeur habituel.

Elle n'était redevable de son travail qu'à l'O.R.F. et n'était aucunement soumise au directives des administrateurs du milieu.

Avantages

Encore une fois, l'intervention des administrateurs du milieu pour nous suggérer des personnes-relais a permis d'obtenir des ressources que nous n'aurions pu rejoindre autrement.

La qualité du personnel que nous avons sélectionné nous est apparue en cours de travail très supérieure à ce que nous espérions. Les personnes-relais ont été en très grande majorité, sérieuses, compétentes, et très informées de ce qui se faisait dans leur milieu.

Le fait d'engager ces personnes-relais directement par l'O.R.F. et de les dégager de leur ligne habituelle d'autorité a contribué à leur donner la latitude nécessaire pour un tel travail tout en empêchant l'ingérence de certains administrateurs désireux d'orienter de façon spécifique la démarche d'un groupe de travail.

Parmi les 29 personnes-relais que nous avons engagées nous avons retrouvé une représentativité des trois types de clients du milieu (6 adultes, 15 formateurs, 8 administrateurs).

Désavantages

Le seul point faible de cette méthode de sélection a été le peu de moyens (autre que le curriculum vitae) que nous possédions pour vérifier si les personnes suggérées rencontraient effectivement les critères énoncés.

Cette absence de contrôle adéquat sur les critères a fait que nous avons engagé un certain nombre de personnes-relais (4) qui se sont senties démunies face au travail à accomplir.

Cet état de choses a ajouté à leur charge de travail un taux d'anxiété supérieur et a amené les membres de l'O.R.F. à leur offrir un support plus important que celui que nous aurions dû normalement leur accorder.

Conclusion

Cette méthode de sélection ainsi que les conditions de travail que nous y avons ajoutées me semblent fournir une façon intéressante d'utiliser, pour une opération de ce genre, les ressources du milieu.

Il faudrait cependant s'interroger sur des moyens plus efficaces d'évaluer l'adéquanciété des personnes sélectionnées en rapport avec les critères choisis.

ELEMENT NO 8: Les personnes-relais ont eu au préalable peu ou pas d'information sur le P.R.F. et l'O.R.F.

Description

Cet élément n'était pas voulu de notre part, mais il ne pouvait en être autrement, étant donné que le Projet de régime de formation avait en fait peu circulé dans le milieu avant le début de cette opération de consultation.

Aussi savions-nous au départ que la majorité des personnes-relais ne connaîtraient ni le P.R.F. ni l'Opération de consultation.

Avantages

Le seul avantage était qu'ayant peu ou pas d'information, nous étions à peu près sûrs qu'elles n'arriveraient pas avec un bagage de préjugés ou de renseignements déformés.

Conslusion

C'était pour nous plus une donnée inhérente au modèle choisi dû à la nouveauté du contenu plutôt qu'un élément voulu.

ELEMENT NO 9: On leur donne un stage de formation de 5 jours organisé par l'O.R.F.

Description

En ce qui regarde le modèle de la consultation, nous nous attacherons uniquement aux deux aspects suivants: 1° le fait de donner un stage de formation de départ, 2° la durée de ce stage.

Le stage de formation de départ visait à:

1° les informer sur le P.R.F. et sur l'opération régime de formation et sur la démarche globale de la consultation,

2° les aider à préciser leur mandat et les aider à définir leur démarche de travail,

3° définir avec eux et les aider à apprendre l'utilisation des instruments de cueillette de données.

Le stage de départ s'étendait sur une semaine de cinq jours pleins à raison de 12 à 15 heures de travail par jour, conséquemment il se déroulait dans une formule d'internat.

Avantages

Le stage de départ permit:

1° une meilleure connaissance des ressources,

2° une information identique pour tous,

3° un travail de réflexion soutenu qui favorise l'interaction et l'adaptation des démarches prévues à l'évolution de la réalité.

Le stage a également permis:

1° l'appropriation par les personnes-relais de la consultation du milieu,

2° la mise sur pied des mécanismes de concertation et de support pour les personnes-relais d'une même région géographique.

Le stage a permis également à l'équipe O.R.F. d'ajuster leurs mécanismes d'aide et de support ainsi que leurs perceptions de la phase de supervision.

Désavantages

La cadence de travail que nous avons dû tenir a été pour l'équipe comme pour les personnes-relais très épuisante physiquement.

Le fait de travailler de façon aussi intensive provoque également une centration excessive sur l'objet de travail, ce qui empêche les participants de prendre du recul par rapport au travail qui est fait.

Tant de contenus à s'approprier en si peu de temps amène également une montée d'anxiété chez les participants.

Conclusion

Un stage de départ me semble être la formule idéale dans la réalisation d'un modèle semblable de consultation.

Par ailleurs, il y aurait avantage à mieux juger que nous l'avons fait la durée du stage en fonction des contenus à s'approprier.

ELEMENT NO 10: L'O.R.F. encadre la consultation (supervision)

Description

Pendant la durée de la consultation, nous avons prévu deux rencontres avec chacune des personnes-relais, plus un service de consultation par téléphone, plus une présence personnelle en cas de besoin.

Avantages

Nous permettre de rencontrer chacune des personnes-relais dans son milieu d'action.

Pouvoir réajuster sur le tas des démarches et des instruments de travail à partir de l'expérience du groupe au travail.

Permettre à l'équipe de l'O.R.P. de se bâtir peu à peu une image réelle du déroulement de l'ensemble de la consultation.

Désavantages

L'échéancier de nos rencontres ne nous permettait pas toujours d'accorder autant de temps à une rencontre que nous l'aurions souhaité.

La dispersion de l'équipe à travers la province pendant de longs moments nous empêchait d'échanger de l'information qui aurait pu être utile l'un à l'autre en cours de travail. Souvent au retour cet échange d'information n'était plus pertinent.

Conclusion

Dans un modèle semblable, l'expérience nous a démontré que la supervision est dans 90% des cas une relation d'aide et un apport de support technique dans la réalisation du mandat des personnes-relais.

ELEMENT NO 11: Le mandat des personnes-relais est de jouer un ensemble de rôles (encadrer, animer, informer, rapporter) reliés à la consultation de leur groupe de travail.

Description

La personne-relais acceptait comme mandat d'organiser la consultation de son groupe de travail sous tous les aspects:
organisation, planification, démarche de travail, animation, information, évaluation, analyse du travail, synthèse des contenus, rapport de travail.

Avantages

Une non-dispersion des responsabilités et la détermination d'un interlocuteur par groupe de travail pour l'O.R.F.

Une utilisation la plus complète possible des ressources des personnes-relais.

Une source intéressante d'apprentissages pour les personnes-relais qui étaient intéressées à travailler toutes les facettes d'une démarche de consultation comme celle-là.

Désavantages

Certaines personnes-relais ayant plus d'habiletés dans l'exercice de certains rôles ont privilégié ceux-ci en laissant de côté certains rôles qui avaient eux aussi leur importance.

Le peu d'habitudes qu'avaient certaines personnes-relais à jouer cet ensemble de rôles a été dans quelques cas un élément anxiogène surtout au début de la démarche de consultation avec leur groupe.

Conclusion

Quels que soient les désavantages mineurs consécutifs à l'exercice de cet ensemble de rôles par une seule personne, il est difficile de procéder autrement sans augmenter de façon importante les coûts d'une pareille opération de consultation.

ELEMENT NO 12: Consulter leur groupe de travail dans un modèle d'interaction.

Description

Le fond de la démarche de consultation résidait dans une réflexion en groupe ou chacun des participants pouvait interagir avec les autres plutôt que dans un modèle d'interview individuel qui ne permet pas la confrontation des opinions.

Avantages

Permettre à chacun des participants de progresser dans sa réflexion à partir de l'apport des autres membres du groupe et de la confrontation des diverses opinions.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

Permettre d'obtenir au long de la démarche des opinions évolutives à partir de l'interinfluence.

Recréer dans le groupe de consultation un équilibre normal résultant du jeu naturel des forces.

Désavantages

Le risque que certains individus difficiles à encadrer prennent le plancher tout au long de la démarche et empêchent l'ensemble du groupe d'évoluer normalement.

Conclusion

Cela nous semble être la façon la plus riche de reproduire un contexte favorisant une réflexion authentique.

ELEMENT NO 13: Pour aller chercher des réactions personnelles au contenu du P.R.F.

Description

Le groupe était conçu comme un support à la réflexion, mais les réactions au P.R.F. qui devaient être recueillies n'étaient pas les opinions de l'ensemble du groupe ou seulement les réactions qui avaient été émises verbalement par les membres du groupe.

En effet, le travail de cueillette (À l'aide d'un instrument dont nous parlerons tantôt) consistait à permettre à chacun des membres du groupe de mettre par écrit ses réactions, opinions et suggestions par rapport aux aspects du P.R.F. qui avaient été abordés par le groupe du cours d'une séance de travail.

Avantages

Permettre à chacun de pouvoir s'exprimer à partir de son opinion.

Eviter que ceux qui savent s'exprimer facilement en groupe soient en définitive les seuls consultés.

Eviter que les seuls propos recueillis en cours de consultation soient le résultat de compromis du groupe.

Permettre d'obtenir des réactions plus nuancées et plus circonstanciées.

Dégager l'animateur d'avoir seul la responsabilité de synthétiser et de rédiger fidèlement les opinions émises.

Désavantages

Permettre à certains individus de demeurer en retrait de la démarche du groupe sachant qu'ils ont le moyen de faire entendre quand même leur opinion.

Provoquer la résistance de certains groupes de travail qui auraient voulu que les seules données recueillies soient le résultat d'un consensus de groupe.

Provoquer la résistance de ceux que la difficulté ou l'effort d'écrire rebute.

Conclusion

On peut interroger le moyen qui était de mettre par écrit, mais quant au fait d'avoir recours à la cueillette de réactions personnelles au cours d'une consultation semblable, il nous apparaît clairement que c'est un autre élément très important du modèle qui a permis l'atteinte des objectifs fixés: un climat de travail sain ainsi qu'une quantité et une qualité très satisfaisante en ce qui regarde les données recueillies.

ELEMENT NO 14: A partir du document de consultation

Description

Pour les fins de la consultation, Roland Bélanger et Lise Trudel ont rédigé une version vulgarisée du Projet de régime de formation.

Cette version de consultation constituait le document de base qui, distribué à tous les participants, servait de point de départ à la démarche de réflexion du groupe de travail.

Avantages

Permettre une certaine uniformité de l'information accessible à tous les participants.

Dégager l'animateur de la responsabilité d'informer les participants sur le contenu du P.R.F. contenu sur lequel il ne possède q'une information limitée et de fraîche date.

Désavantages

Un document vulgarisé ne peut pas toujours rendre les nuances que les auteurs du document auraient aimé porter à la connaissance des participants.

Un certain nombre de personnes-relais (4-5) et un nombre limité de participants ont trouvé cette version du P.R.F. trop littéraire et peu accessible.

Certains groupes de travail l'ont trouvée trop limitée et ont préféré retourner à la version originale du Projet de régime de formation qui est beaucoup plus technique.

Conclusion

Quelles que soient les limites du moyen utilisé, il y a une nécessité dans un modèle comme celui-ci d'établir une base commune et standardisée d'information de départ.

ELEMENT NO 15: Dans le cadre d'une démarche de 8 jours répartis sur six semaines.

Description

Etant donné que les participants, qu'ils soient adultes, formateurs ou administrateurs, avaient à faire face à leurs obligations régulières, il était difficile de faire cette démarche de réflexion d'un seul bloc. C'est ainsi qu'en tenant compte de ce facteur de même que de l'ensemble des tâches annexes que les personnes-relais avaient à faire, nous avons fixé une période globale de six semaines au cours de laquelle devait avoir lieu 8 jours ou l'équivalent de travail en groupe.

Huit (8) jours est un chiffre arbitraire que nous avons choisi en considérant l'ensemble des contenus à traiter et en supposant que ce nombre de jours de travail permettrait une réflexion suffisante ainsi qu'un apport de données satisfaisant.

Avantages et Désavantages

Note - Nous jumelons ici ces deux catégories car ce qui a été considéré comme un élément positif par certains groupes a été vu comme négatif par d'autres dépendant des différents cheminements des divers groupes.

Huit (8) jours ont semblé suffisants pour permettre une bonne réflexion.

Huit (8) jours ont été jugés trop longs par d'autres (d'ailleurs certains groupes ont fait des démarches qui se sont étendues sur 6 ou 7 jours de travail).

Huit (8) jours ont été jugés trop courts pour permettre une réflexion en profondeur et certains groupes ont demandé une extension, ce qui n'a pu être possible.

En ce qui a trait à la répartition de ces 8 jours sur six semaines, disons qu'encore une fois les opinions varient dépendant des horaires et des occupations des divers participants.

Toutefois, mentionnons qu'objectivement l'équipe de l'O.R.F. y a vu l'avantage suivant: permettre, grâce à l'étalement des réunions sur six semaines, de réajuster des démarches avec des personnes-relais, chose qui aurait été plus difficile si les réunions de travail avaient été concentrées.

Par ailleurs, nous y avons vu le désavantage suivant: un trop grand étalement des rencontres ne permettait pas toujours pour certains groupes de soutenir le fil de la réflexion et par conséquent apparaissait, dans ces cas-là, une certaine lourdeur dans le démarrage des rencontres et une baisse d'intérêt chez certains participants.

Conclusion

La durée de la démarche est à la fois fonction des contenus à traiter et de l'approche respective de chaque groupe.

L'étalement dans le temps doit être fonction de la disponibilité de la clientèle à consulter tout en essayant de réduire le plus possible cet étalement.

ELEMENT NO 16: Avec le support matériel des institutions et leur
ELEMENT NO 17: contribution financière pour le financement du secrétariat et du matériel.

Description

Nous avons demandé aux institutions en général de fournir et de prendre à leur charge:

les locaux nécessaires au travail du groupe et de la personne-relais,

les frais de secrétariat et la photocopie nécessaire pour faciliter le travail de la personne-relais.

Avantages

Cette participation a contribué à réduire sensiblement les frais directs de l'Opération régime de formation pour la D.G.E.A.

Cette économie peut se chiffrer entre $60,000 et $75,000.

ELEMENT NO 18: Les personnes-relais ont le mandat de recueillir les résultats des échanges.

Description

Note - Cet élément est en fait une répétition dans un langage procédurier de l'élément no 13 critiqué précédemment. Prière de vous y référer.

En ce qui concerne l'élément no 18, il ne fait spécifiquement référence qu'à la responsabilité qu'avaient les personnes-relais de recueillir et de nous faire parvenir périodiquement les données de la consultation.

Avantage

L'avantage unique mais important était de centraliser pour chacun des groupes de travail tous les instruments de cueillette remplis de façon à permettre à l'Opération de récupérer le plus grand nombre possible de données écrites.

ELEMENT NO 19: A l'aide de l'instrument de cueillette no 2 rempli
ELEMENT NO 20: par les participants.

Description

Vous trouverez un fac-similé de cet instrument de cueillette aux pages 10 et 11 du présent rapport.

Avantages

L'instrument no 2, tel que présenté aux pages 10-11, permettait à l'équipe de l'O.R.F. de recueillir les éléments indispensables à l'analyse des données de la consultation:

1. la région et le groupe,
2. la date de la rencontre,
3. le type de participant,
4. le sujet abordé,
5-6-7. les données touchant un contenu.

Il nous permettait également un début d'organisation des données recueillies.

Désavantages

Certains participants étaient résistants à un instrument qui leur semblait trop rigide et d'apparence formelle.

D'autres ont éprouvé de la difficulté à s'astreindre à la gymnastique d'écrire leurs opinions et suggestions, ce fut vécu plus difficilement et plus confrontant que de les exprimer verbalement.

Enfin le fait que ces instruments aient été remplis directement par les participants, a fait que l'équipe O.R.F. a eu le problème parfois compliqué de déchiffrer certaines écritures pour les fins de l'analyse.

Conclusion

Nous croyons important qu'il y ait dans un modèle de consultation comme nous avons utilisé un instrument de cueillette de données qui s'adresse directement aux participants, cela évite le filtrage, l'omission etc.

Quant à sa forme, elle se doit d'être adaptée au contexte de la consultation à l'intérieur duquel il est appelé à être utilisé.

ELEMENT NO 21: Les personnes-relais essaient également à l'aide
ELEMENT NO 22: de l'instrument no 3 (pages 12-13 du présent rap-
ELEMENT NO 23: port) de nous faire part de l'évolution de leur groupe et de son contenu traité.

Note - Nous groupons pour fin d'analyse ces 3 éléments car ils ne sont qu'un fractionnement fictif nécessité par la logique de la grille d'attribution descriptive du modèle telle qu'énoncée dans la première partie du rapport.

Description

Les personnes-relais devaient parmi leur tâche essayer de noter et de dégager pour les fins de l'analyse l'évolution de leur groupe et du traitement de son contenu.

Pour ce faire nous leur avions fourni un instrument, (pages 12-13 du présent rapport) qui comme tel n'a pas toujours servi en tant que formule pour recueillir l'information demandée.

En revanche nous devons souligner que les personnes-relais ont recueilli ces renseignements mais sous diverses formes qui leur convenaient mieux.

Nous voulions recueillir ces autres données afin d'avoir du matériel lors des rencontres de supervision pour nous permettre de travailler avec les personnes-relais au réajustement des démarches et des instruments. Cette utilisation fut effective.

Nous voulions également utiliser ces données lors de l'analyse de la consultation à titre de discriminants possibles. Cette dernière utilisation n'a pas eu lieu pour des raisons qui ont trait aux limites des moyens dont nous nous sommes servis pour l'analyse des données.

Avantages

Permettre d'avoir par écrit, donc réutilisable, l'évolution d'un groupe de travail ainsi que les rapports entre l'évolution de ce groupe et l'évolution du contenu traité.

Obtenir les coordonnées essentielles qui nous permettraient de se faire un portrait global de l'évolution de la consultation dans le milieu.

Fournir des données intéressantes dans une perspective d'analyse circonstanciée de la consultation et des contenus traités.

Désavantages

La nécessité pour un tel travail d'obtenir un recul par rapport à leurs actions, recul qui n'était pas toujours facile.

L'utilisation abusive que certaines personnes-relais ont faite de cet élément du modèle. Certaines personnes-relais ont profité de ces demandes d'information circonstanciée pour se livrer à des interprétations psychanalytiques du comportement de leur groupe.

Conclusion

Dépendant de l'importance que l'on veut accorder dans une consultation semblable au contexte dans lequel elle se déroule pour chacun des groupes impliqués, l'on doit élaborer des moyens conséquents qui peuvent permettre de recueillir les divers éléments de ce contexte.

ELEMENT NO 24: En fin de consultation, les personnes-relais écrivent un rapport final.

Description

Ces rapports finals préparés par chacune des personnes-relais étaient tous basés sur un plan commun élaboré par équipe O.R.F.

Ce plan comprenait une réflexion sur:

1° leurs rôles à eux,
2° leur groupe de travail,
3° le rôle de l'équipe O.R.F. face à eux,
4° le modèle de consultation,
5° leur position à eux face au P.R.F.

Ces rapports devaient faire office de synthèse finale pour chacun d'eux et apporter à l'équipe O.R.F. du matériel lui permettant de critiquer l'ensemble de son Opération ainsi que les rôles qu'elle y avait joués.

Avantages

Obtenir les réflexions nécessaires à la critique de l'Opération de la part des principaux artisans de cette consultation.

Permettre aux personnes-relais de réfléchir sur l'ensemble d'une expérience personnelle qu'ils viennent de vivre et d'y trouver ainsi des sources d'apprentissage personnel.

Permettre à l'équipe de l'O.R.F. de dégager un portrait global de l'ensemble de la consultation.

Désavantages

Certaines parties du plan suggéré formaient double emploi avec des données que nous avions précédemment recueillies grâce aux divers instruments de cueillette déjà cités.

Le temps de réflexion trop court accordé aux personnes-relais pour la rédaction de ce rapport final ne leur a pas permis dans la plupart des cas de prendre un recul suffisant pour en arriver à une analyse réelle de leur expérience ou de l'ensemble de l'Opération.

Conclusion

L'utilité d'un tel type de rapport croît en proportion avec:

1° le recul que peuvent prendre ceux qui doivent le rédiger,

2° la précision et l'adéquacité du plan-cadre qui leur est soumis.

ELEMENT NO 25: Et participent à une activité d'évaluation organisée par l'O.R.F. sous forme de stage.

Description

Un stage d'évaluation de 5 jours a eu lieu à la toute fin de la consultation.

Ce stage reprenait les grands thèmes du plan du rapport final à l'intérieur d'une démarche de groupe.

L'essentiel de la démarche consistait à permettre aux personnes-relais de réfléchir en groupe sur l'expérience qu'elles venaient de vivre.

L'équipe O.R.F. devait pour sa part y puiser également des éléments supplémentaires qui pourraient l'aider à faire une critique aussi complète et objective que possible de sa démarche et des rôles qu'elle avait joués.

Avantages

Permettre aux personnes-relais de mettre en commun le vécu de leur expérience.

Fournir l'occasion aux personnes-relais d'interagir directement avec l'équipe O.R.F. et de réfléchir avec eux sur l'opération et sur les rôles de l'équipe.

Fournir l'occasion aux personnes-relais de transmettre à l'équipe O.R.F. les attentes respectives de leur groupe de travail en ce qui concerne les suites de la consultation.

L'occasion de fermer la boucle tous ensemble sur une opération ou chacun a investi beaucoup d'énergie.

Désavantages

Le manque de recul des personnes-relais ainsi que celui des membres de l'équipe O.R.F. a fait en sorte que la profondeur de la réflexion sur l'Opération n'a pas atteint ce que nous en attendions.

L'émulation et la compétition entre les personnes-relais qui toutes ont travaillé de façon différente à l'exécution d'un même mandat a rendu plus laborieuse la mise en commun de l'expérience vécue.

Conclusion

Malgré les limites inhérentes à ce type de stage, il est indispensable pour des raisons éducatives de permettre, dans un modèle de consultation pareil, un retour en commun sur l'ensemble de l'expérience vécue.

S'il n'y avait pas eu un tel type, il aurait quand même fallu inventer un moyen d'aller chercher les renseignements nombreux qui nous ont été apportés par les personnes-relais (voir à la catégorie avantages).

CONCLUSION

En terminant cette analyse du modèle de la consultation, nous croyons nécessaire d'attirer votre attention sur certains aspects globaux de l'Opération-consultation qui n'ont pu trouver leur place à l'intérieur de la critique spécifique des divers éléments du modèle.

Le premier aspect sur lequel nous aimerions revenir a trait à la complexité de l'objet de la consultation. Effectivement, consulter sur le Projet de régime de formation entraîne un tout autre cadre de conditions que de consulter sur un objet circonscrit. Le Projet de régime de formation étant une proposition globale de système de formation avec des développements propres à chacune des dimensions du processus de formation, il demande que les personnes consultées puissent en arriver à une compréhension et une appropriation de l'ensemble du Projet qui leur est soumis.

Or cette appropriation s'est faite de façons différentes selon les groupes, selon les participants, et il est clair que tous n'ont pu en arriver, à l'intérieur du temps de travail convenu, à une appropriation soit complète soit globale. Beaucoup se sont limités à l'appropriation de certains aspects qui étaient plus près de leur expérience. Ce n'est pas une erreur, loin de là, mais en cours d'analyse il est arrivé que l'on relève certaines contradictions ou désaccords qui s'expliqueraient par cette complexité de l'objet de la consultation.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

Soulignons enfin que cette situation n'a pu être contrebalancée faute de disponibilité du personnel expert sur le contenu par la présence physique d'un informateur-clé sur le Projet de régime dans chacun des groupes.

Le doublage de ces deux rôles en particulier s'est avéré source de conflits personnels pour plusieurs personnes-relais. Ces conflits personnels venaient d'abord du fait que le rôle d'animateur faisait référence à une relation d'aide à établir entre l'animateur et le groupe tandis que le rôle de responsable de la cueillette des données faisait référence à une fonction de contrôle. De cette interférence naissait des insatisfactions chez la personne-relais qui étaient renforcées par la pauvreté relative des données mises par écrit par chacun des participants en regard de la richesse des échanges qui avaient lieu à l'intérieur du groupe au cours des séances de travail. Donc, pour la personne-relais ce qui eut été l'idéal c'est qu'il y eut un moyen de recueillir le résultat des échanges du groupe en plus des instruments individualisés de cueillette.

Le dernier aspect global que nous n'avons pas encore mentionné touche les effets secondaires dans le milieu de la consultation sur le Projet de régime de formation et plus particulièrement:

1° l'aspect sensibilisation du milieu au Projet de régime,

2° l'interaction enrichissante entre les membres de différents réseaux scolaires dans plusieurs régions de la province.

1° L'aspect sensibilisation

Il a toujours été acquis pour les membres de l'équipe O.R.F. que l'Opération-consultation sur le P.R.F. ne visait pas des objectifs de sensibilisation et de préparation immédiate du milieu à l'implantation d'un nouveau système d'éducation des adultes. Même si nous ne l'avons pas cherché et malgré les réserves d'usage qui ont été faites afin de ne pas amener d'équivoques, il demeure qu'il est impossible de mettre sur pied une opération de cette envergure sans entraîner dans le milieu un effet de sensibilisation et la création d'attentes de la part de ce milieu face à des actions consécutives du Ministère qui iront concrétiser divers aspects du nouveau système qui leur a été proposé.

Pour résumer je dirais ceci. Une consultation de cette envergure sensibilise le milieu à des changements possibles et contribue à attiser une faim de ces changements. Autrement dit le milieu pense: "on ne fait pas une telle consultation pour prôner le statu quo et, conséquemment, on attend avec impatience les changements que l'on nous a proposés".

2° L'interaction enrichissante

Un des principaux effets secondaires de l'Opération-consultation et sûrement le plus riche de promesses a été cette interaction dans les groupes de travail entre des participants (adultes, formateurs, administrateurs) appartenant à divers réseaux scolaires (C.S.R., C.E.G.E.P., Universités).

Dans plusieurs régions, ce fut une révélation; enfin autour d'une même table, des membres de tous les réseaux pouvaient mettre en commun leurs conceptions de l'éducation, leurs recherches, leurs problèmes, leurs hypothèses de solution.

En plus de cette mise en commun, ce fut l'occasion de constater une parenté entre les divers problèmes et la perspective de pouvoir regrouper leurs différentes ressources pour les résoudre et ce, à partir d'une volonté commune de travailler ensemble avec les mêmes orientations.

Je tenais à souligner cet effet secondaire qui nous a semblé très important en cours de consultation. Important au point que plusieurs D.E.A. ou Coordonnateurs ont communiqué directement à la D.G.E.A. leur satisfaction d'avoir eu l'occasion de travailler dans les régions dans un tel modèle d'interaction.

NOTE PERSONNELLE

J'ai tenté dans cette analyse critique du modèle de consultation emprunté, d'expliquer le contexte de l'utilisation des différents éléments de notre modèle. A cela j'ai ajouté une analyse que j'ai voulue aussi objective que possible.

Tout en reconnaissant les limites d'un tel travail, je crois que l'on peut y trouver suffisamment de rigueur et de pertinence pour permettre de répondre aux diverses questions que l'on peut avoir le goût de poser au modèle de consultation utilisé pour l'O.R.F. dans une consultation du milieu.

Cette analyse du modèle aura atteint son but si elle permet, maintenant que vous en connaissez le contexte, que vous accordiez quelques crédits à la cueillette des données de la consultation qui constitue le thème principal du rapport final de l'Opération régime de formation.

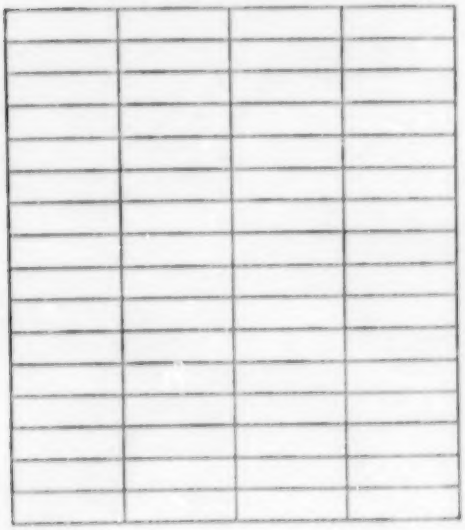
Si en plus, cette analyse permet à d'autres qui seraient tentés d'utiliser un modèle semblable, d'éviter les erreurs que nous avons commises, elle aura atteint un autre objectif non négligeable.

Pour ma part, je dois avouer que je suis content que l'O.R.F. ait entrepris et réalisé cet effort d'auto-critique de son modèle.

Le 28 mars 1974
JULES PLEAU
pour l'ORF

Dir. gén. de la Planification

Ce volume doit être rendu à la dernière date indiquée ci-dessous.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC
SERVICE DE LA REPROGRAPHIE
Juin 1974

EDUQ 8470350D

MINISTERE DE L'EDUCATION

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION DES ADULTES

orf

RAPPORT DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION DES ADULTES

QUATRIEME PARTIE - VOLUME IV

HISTORIQUE BILAN ADMINISTRATIF BIBLIOGRAPHIE.

38-1067

A

842

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

MINISTERE DE L'EDUCATION

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION DES ADULTES

EDUQ 8470350D

orf

RAPPORT DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION DES ADULTES

QUATRIEME PARTIE -- VOLUME IV

HISTORIQUE BILAN ADMINISTRATIF BIBLIOGRAPHIE

Jules Pleau

pour l'équipe O.R.F.

Mai 1974

D.G.E.A.

HISTORIQUE

DE

L'OPERATION REGIE DE FORMATION

O.R.F.

Le 30 mars 1974

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

Octobre 1971 à avril 1972. Elaboration du Projet.

- Octobre 1971 à janvier 1972. 1ère étape: Etude et analyse.

  - Objectif: Arriver à un entendement commun sur la notion de régime pédagogique et administratif tout en réalisant une sorte d'état de la question du régime qu'administre la DGEP.

    1. Relevé et analyse des interventions de tous les organismes impliqués aux différents stades du processus d'éducation des adultes selon tous les types de formation.

    2. Dépouillement et analyse des régimes pédagogiques existants tant dans les autres directions générales qu'à la DGEP.

    3. Préparation d'une journée d'information sur l'état des travaux le 23 décembre dans le cadre de l'Opération Education Permanente.

- Février 1972 au 15 mars 1972. 2e étape: Consultation.

  - Objectif I: A l'aide d'une grille relevant les éléments fonctionnels prévisibles d'un régime, faire ressortir lors d'une consultation les types de responsabilités et les modalités d'exercice de ces responsabilités tant au niveau des organismes provinciaux et régionaux qu'au niveau des individus.

Organismes consultés soit particulièrement, soit autour d'une table ronde:

Organismes gouvernementaux:		5
Organismes paragouvernementaux:	CSR:	16
	CEGEP:	4
	UNIVERSITES:	3.
Organismes privés - industries:		6.

- Objectif II: Présentation à une table de concertation (DGEP, M.M., S.A.D., (Sésame) Service éducatif), présidée par le Directeur général par interim, de trois hypothèses de développement de l'éducation des adultes qui originent de conceptions différentes de l'activité éducative et en arriver à une option (réunion du 12 et 13 mars 1972).

- 15 mars au 4 avril 1972. 3e étape: <u>Rédaction du Projet</u>.

  - Objectif: A l'aide des travaux antérieurs, des données de la consultation et de l'hypothèse retenue lors de la concertation, rédiger le Projet de Régime de Formation.

    - Remise du 1er document de travail le 4 avril au Comité de Régie de la DGEP.

- Avril 1972:

  - Avril: Présentation et étude du Projet au niveau du Comité de Régie.
    Décision de présenter le document au BCM.

- Mai: Présentation du Projet par MM. Jean-Paul Savard, Lucien Parent et Roland Bélanger au BSM le 31 mai 1972.
  Autorisation donnée par le BSM de soumettre le Projet aux différentes directions générales du MEQ et à M.-M. pour recueillir leurs commentaires.

- 13 juin 1972: Informations à la DIGES.
  Informations au SGBR.

- 16 juin 1972: Informations au SGME.
  Informations à la DIGES.

- 20 juin 1972: Informations à la DIGES.
  Remise du Projet à la DGP.

- 21 juin 1972: Informations à la DGEP (interservices).
  Rencontre de la commission administrative de M.-M.
  Commentaires de l'E.A.D. (Cégame).

- 28 juin 1972: Commentaires du SGME.

- 29 juin 1972: Commentaires de la DIGES.

- 12 juillet 1972: Commentaires de la DGP.

- 20 juillet 1972: Rapport remis au Directeur général par interim des réflexions d'un comité de travail suite à la consultation interne, à l'intention du BSM par Monsieur Lucien Parent.

- 20 juillet 1972: Rapport remis au Directeur général par interim sur les échanges avec les organismes consultés, à l'intention du BSM par Monsieur Lucien Parent.

- 31 juillet 1972: Commentaires de la DIGEM envoyés au Bureau des Sous-ministres. Document enregistré le 11 octobre au BSM.

- 4 août 1972: Réitération de la demande de la DGEP au BSM pour tenir des journées d'information, sur 5 thèmes présentés le 20 juillet dont l'un est le Régime de Formation.

- 12 août 1972:
  - Réponse de Monsieur Yves Martin avec la note suivante sur le thème Régime de Formation.
  "D'accord: Il faudra cependant prendre les moyens requis pour que le 1er thème (Régime de Formation) soit considéré strictement pour fins de consultation, le document sous sa forme actuelle, n'engageant pas le ministère."

- 10 au 13 octobre 1972:
  - Tenue des journées d'information de la DGEP avec entre autres 3 ateliers sur le Projet de Régime de Formation.
    1. Fondement et principales articulations.
    2. Le jeu des normes.
    3. Confrontation du Projet avec des cas types.

étaient invités à ces journées les directeurs généraux des directions d'enseignement, les directeurs généraux des CSR et des CEGEP et les directeurs ou coordonnateurs de l'éducation permanente de ces organismes, les répondants des bureaux régionaux, les C.F.P., M.-M., la Commission des adultes du CSE.

- 25 octobre 1972:
  - Rapport au Comité de Régie de la DGEP sur les activités des ateliers des journées d'information et demande du Comité de préparer le plan de consultation au niveau régional sur le Projet de Régime de Formation. (8e réunion - P.V. 8-47 DGEP).

- 11 novembre 1972:
  - Présentation au Comité de Régie d'un "bilan sur le Régime de Formation" (D-15-2-9).
    Présentation au Comité de Régie de "propositions relatives à la démarche de consultation régionale sur le Projet de Régime de Formation" (D-15-2-10).

- 19 décembre 1972: Discussion au Comité de Régie du bilan sur le Régime et les propositions de consultation régionale (à poursuivre).

- 19 décembre 1972: Accord de la table (DGEP - DIGEES - DIGEC) pour que la "DGEP poursuivre ses consultations sur le Régime au niveau régional" (D-21-3).

- Janvier 1973: Demande d'approbation au BSM du plan de consultation régionale.

- Fin janvier 1973
  - Établissement d'une proposition opérationelle de démarche de consultation du milieu soumise par l'équipe O.R.F. à Monsieur Louis Pelletier, directeur général de la D.G.E.A. (2) (D-15-2-10)

- Février 73
  - Suite à une discussion entre Monsieur Yves Martin et Monsieur Louis Pelletier: établissement des cadres définitifs de la consultation du Milieu au cours d'une entrevue entre MM. L. Pelletier, R. Bélanger et Jules Pleau.
    Lors de cette même rencontre, il a été convenu que ce que nous appellerions ORF serait également élargie à une opération de la consultation au sein de la D.G.E.A.

- 6 mars 1973
  - Présentation au Comité de Régie de la proposition globale de l'Opération Régime de Formation. (4) (D-15-2-14)

- 15 mars 1973
  - Présentation et acceptation du plan d'opération détaillé de l'O.R.F. (5) (D-15-2-18)

- Mars 1973
  - Sélection et engagement du personnel nécessaire à l'O.R.F. - personnel prêté par EAD
    - personnel employé de l'extérieur

- 19 avril 1973
  - Approbation par le Comité de Régie de la version de consultation du Projet de Régime de Formation réécrit par R. Bélanger et Lise Trudel. (6) (D-15-2-20)

- 26 avril 1973
  - Détermination du calendrier d'action dans l'Opération Régime de Formation (7) (D-15-2-21)

- 6 mai 1973
  - Etablissement d'une démarche, ORF À l'intention de Multi-Média.

- Mai - Juin 1973
  - Intervention de l'équipe de l'ORF À l'intérieur de la DGEP - 2 séries de 3 rencontres avec les professionnels
    - 1 ou 2 rencontres avec les services
    - 2 rencontres avec le Comité de Régie
  - Publication de documents d'information suite aux rencontres avec les professionnels et les services. (11) (D-15-16-17)

- 22 mai 1973
  - Entente sur démarche ORF À l'intérieur de Multi-Média. (14) (D-15-2-23)

- 27 juin 1973
  - Etablissement de la démarche et de l'échéancier de l'ORF pour la cible Milieu.

- 28 juin 1973
  - Rencontre de mise à jour de l'ORF cible DGEA et projection pour l'automne avec le Comité de Régie. (23) (D-15-2-26)

- 5 juillet 1973
  - Etalissement du budget de consultation du Milieu et des mécanismes de remboursement des institutions.

- juillet 1973
  - Envoi dans le Milieu d'un document permettant de faire un sondage sur les mécanismes de la consultation du Milieu

- 7 août 1973
  - Rencontre préparatoire de la réunion des 16-17 août entre ORF et animateurs Multi-Média. (32) (D-15-2-28)

- 15 août 1973
  - Lettre de L. Pelletier, annonçant la consultation.

- 16-17 août 1973
  - Réunion de deux jours entre ORF et l'ensemble des professionnels de Multi-Média.

- 24 août 1973
  - Rencontre avec le Comité de Régie et réorientation de la démarche ORF pour la cible DGEA. Détermination de la prise en charge par les services. (35) (D-15-2-32)

- 5-20 septembre 1973
  - Rencontres régionales d'organisation de la consultation: - annonce de la consultation
    - établissement des groupes de travail par endroit physique
    - déblaiement concernant la sélection des personnes-relais et annonce des critères de sélection
    - informations administratives concernant les frais de cette consultation.

- 14 septembre 1973
  - Etablissement d'un supplément budgétaire afin de rémunérer les formateurs et adultes participants à la consultation. (36) (D-15-2-27a)

- 20-30 septembre 1973
  - Sélection des personnes-relais par l'équipe O.R.F. à partir des suggestions faites par les administrateurs scolaires répartis dans les différents groupes de travail.

- 20 septembre au 5 octobre 1973
  - Préparation du stage de formation pour les personnes-relais.

    Il s'agissait pour l'équipe ORF de donner en l'espace de 5 jours à la fois une information adéquate sur l'ORF et Projet de Régime ainsi qu'une formation complémentaire permettant aux personnes-relais de bien remplir le mandat pour lequel nous les avons approchées.

- Fin septembre 1973
  - Entrevue avec les chefs de services afin de déterminer les modalités de la prise en charge. (37) (D-15-2-32)

- 7-12 octobre 1973
  - Stage de formation des personnes-relais.

    Après ce stage nous vous avons fait parvenir un texte d'évaluation qui était plus en fait un portrait des personnes-relais après ce stage juste avant d'entreprendre leur travail avec leur groupe respectif.

- Mi-octobre 1973 - fin février 1974
  - Interventions de consultation de l'ORF auprès des services et des chefs de services au cours d'activités réalisées à l'intérieur de la prise en charge de l'ORF par les services.

- 15-22 octobre 1973
  - Retour dans le milieu des personnes-relais et organisation du travail de leur groupe: horaire
    démarche de travail
    choix définitif des participants.

- 22 octobre au 30 novembre 1973
  - Etape de consultation proprement dite: c'est-à-dire réunion de chaque groupe de travail pour une durée de 8 jours répartis pour six semaines.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

- Rôle de l'équipe ORF: supervision et support auprès des personnes-relais sous forme de rencontres périodiques sur une base régionale + appels au besoin.

- 3-7 décembre 1973
  - Rédaction d'un rapport final par chaque personne-relais; rapport construit selon un plan type préparé par ORF.

  - Préparation de la session d'évaluation de la consultation.

  - Les objectifs de cette session tels qu'établis par ORF (voir stage d'évaluation) étaient de:

    1° permettre aux personnes-relais d'échanger sur leur expérience respective

    2° permettre aux personnes-relais et à l'équipe ORF de dégager un portrait global de la consultation

    3° permettre à l'ORF de recueillir les informations pertinentes à l'analyse critique du modèle de consultation et à l'analyse des données de la consultation.

- 9-14 décembre 1973
  - Session d'évaluation

    Cette session nous a fourni des informations importantes tant qu'à l'état des personnes-relais et du Milieu en général suite à la consultation.

- 15 décembre 1973
  - Remise au Comité de Régie d'un portrait global de la consultation du Milieu suite à la session d'évaluation. (50) (D-15-2-35a)

- Janvier 1974
  - Bilan de l'ORF remis au groupe bilan de la DGEA.

- Janvier 1974-Mi-février 1974
  - Dépouillement des données brutes de la consultation.
  - Transcription sur fiches propres à l'analyse des données.

- 15 janvier au 28 février 1974
  - Entrevues entre ORF et des professionnels et cadres de la DGEA afin de recueillir des données propres à l'évaluation de la démarche ORF à l'intérieur de la DGEA.

- Mi-février 74 - fin mars 74
  - Analyse des données de la consultation et constitution des synthèses par thème.

- 1 au 11 avril 74
  - Touche finale au rapport de la consultation du Milieu.
  - Etablissement des recommendations au Comité de Régie.

- Fin avril 74
  - Remise au Comité de Régie de l'ensemble du rapport ORF.

OPERATION REGIME DE FORMATION

BILAN ADMINISTRATIF

Jules Pleau

Le 30 mars 1974

S O M M A I R E

INTRODUCTION

A/ BILAN ADMINISTRATIF DE L'EQUIPE

B/ BILAN ADMINISTRATIF DE LA CONSULTATION CIBLE DGEA

C/ BILAN ADMINISTRATIF DE LA CONSULTATION CIBLE MILIEU

1° POUR LES PERSONNES-RELAIS

2° POUR LES FORMATEURS

3° POUR LES ADULTES PARTICIPANTS

4° BILAN GLOBAL

D/ LISTE DES DEPENSES EFFECTUEES PAR INSTITUTION PARTICIPANTE A LA CONSULTATION

INTRODUCTION

Le texte qui suit a pour objectif d'établir le bilan des coûts qui ont été directement occasionnés par la réalisation du mandat qui a été confié à l'EQUIPE de L'OPERATION REGIME DE FORMATION entre le 1er avril 1973 et le 30 mars 1974.

Nous n'avons pas cru intéressant d'ajouter à l'intérieur de ce bilan des données concernant le mode de gestion interne de l'équipe de l'ORF. Cette décision est due principalement au fait que nous ne croyons pas avoir inventé un modèle particulier. En effet notre modèle de gestion se rapproche par certains égards de celui qui existe à l'EAD. Toutefois, avant de vous présenter le bilan de l'Opération j'aimerais souligner les deux points suivants:

A) En premier lieu nous voulons remercier ici chacun des services et des opérations de la DGEA qui grâce à leur collaboration ont rendu possible la réalisation du mandat de l'ORF. Je voudrais mentionner spécifiquement l'apport important de l'EAD qui nous a prêté du personnel et qui, à plusieurs reprises nous a dépanné sur le plan administratif.

Je voudrais également souligner l'excellente collaboration que le Service de Gestion et de Financement nous a accordé tout au long de l'Opération;

B) Le deuxième point sur lequel, je désire attirer votre attention, c'est l'éphémérité de l'ORF comme équipe de travail. Cette désintégration au 30 mars 74 n'est pas l'effet du hasard mais plutôt le résultat d'un objectif clairement poursuivi par l'ensemble de l'équipe tout au long de l'Opération. Il aurait été intéressant pour nous d'imaginer des suites à l'ORF qui auraient amené un développement de l'équipe actuelle. C'eut été, selon nous, créer un noyau d'experts sur le Régime, qui aurait nui à la prise en main du Régime de Formation par l'ensemble de la DGEA et qui très tôt se serait trouvé en compétition avec d'autres services ou opérations. Nous préférons plutôt que les suites à l'Opération Régime de Formation soient la responsabilité de l'ensemble des services et/ou opérations concernés et que si il s'avère utile de former une autre équipe quelconque pour s'occuper de suites quelconques de l'ORF qui cette dernière soit formée de gens qui auront été choisis spécifiquement en regard des nouveaux objectifs qui seraient alors poursuivis.

Nous tenions à souligner ce dernier point car pour nous si il y a eu un élément neuf dans l'ORF en tant qu'équipe de travail ce fut cette volonté de ne pas profiter de l'ORF pour créer sous des prétextes fallacieux une structure permanente de ce qui devait être une organisation temporaire.

Maintenant faisons place à ce bilan administratif dont je parlais au début.

A/ BILAN ADMINISTRATIF DE L'EQUIPE ORF

Il n'y a pas eu, à proprement parler, de budget d'établi pour la mise sur pied et le fonctionnement de l'équipe de l'Opération Régime de Formation.

Aussi, il est difficile d'établir un bilan administratif c'est pourquoi je me contenterai de citer les professionnels qui ont travaillé à cette Opération, ainsi que les autres types de personnel et de déterminer les sommes globales en salaires et en frais de voyages qui ont été dépensées spécifiquement pour ORF.

EQUIPE O.R.F.

Professionnels

Roland Bélanger	D.G.E.A.	De façon sporadique selon les besoins de l'Opération.
Jules Pleau	" " "	Plein temps.
Pierre Ménard	Employé directement pour ORF.	Plein temps 1 an
Yvonne Poulin	IDEM	Plein temps 1 an
Guy Arsenault	Personnel prêté par EAD.	Plein temps 7 mois
Madeleine Charlebois	IDEM	Plein temps 7 mois
René Lavallée	IDEM	Demi-temps 1 an
Claude Couillard	IDEM	3/4 temps 6 mois
Andrée Hébert	IDEM	3/4 temps 4 mois

Secrétariat

Micheline Chalut		Plein temps 1 an

Consultant

François Allaire	IPG	3½ Journées

Masse salariale globale dépensée dans ORF (approximation).	$ 70,000.
Somme globale des frais de voyages encourus (approximation).	$ 5,000.
Frais de consultation.	$ 585.
Total des déboursés (approximation) fait pour l'équipe ORF.	$ 75,585.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

B/ BILAN ADMINISTRATIF DE LA CONSULTATION CIBLE DGEA

Sous cette tête de chapitre il nous est impossible d'établir des chiffres quels qu'ils soient, tout au plus pouvons-nous signaler de façon générale le temps de participation moyen des professionnels de la DGEA aux activités de l'ORF.

1 professionnel de Multi-Média / Temps moyen de participation= 1/J/H

1 professionnel de la DGEA / Temps moyen de participation= 3/J/H

*1 membre du Comité de Régie / Temps moyen de participation= 3/J/H

* Temps de participation n'implique pas les phases préparatoires à l'ORF à l'intérieur de laquelle le Comité de Régie a eu un nombre élevé de discussions et de décisions à prendre face à ORF.

C/ BILAN ADMINISTRATIF DE LA CONSULTATION DU MILIEU

1° Pour les personnes-relais

a) Sommes prévues

Salaires des personnes-relais.	
30 p-r x 200/sem. x 10 semaines	$60,000.
Frais de voyages et de formation.	
30 p-r x 420.33	$12,610.
TOTAL DES SOMMES PREVUES	$72,610.

b) Sommes dépensées

Salaires des personnes-relais.	
29 personnes-relais	$56,693. (*)

(*) Certaines personnes-relais nous ont coûté moins de $200/semaine et il y a eu que 29 groupes de travail de formé.

Frais de voyages et de formation.	
29 personnes-relais	$13,007. (*)

(*) L'éloignement de certaines personnes-relais expliquent le léger déficit que nous encourons au chapitre des frais de voyages.

TOTAL DES SOMMES DEPENSEES	$69,700.
SURPLUS AU CHAPITRE DES PERSONNES-RELAIS	2,910.

2° Pour les formateurs

a) Sommes prévues

120 form. x $30. x 8 jours	$28,800.

b) Sommes dépensées

Nombre de formateurs: 107

Nombre de jours totaux de présence: 567.5

Par ailleurs certains formateurs ne nous ont pas coûté $30. par jour de présence.

TOTAL DES SOMMES DEPENSEES	$17,286.38
SURPLUS AU CHAPITRE DES FORMATEURS	$11,513.62

3° Pour les adultes participants

a) Sommes prévues

120 adultes x $30. x 8 jours	$28,800.
TOTAL DES SOMMES PREVUES	$28,800.

b) Sommes dépensées

Nombre d'adultes:	121
Nombre de jours totaux de présence:	764.5

Certains adultes ne nous ont pas chargé $30. par jour.

TOTAL DES SOMMES DEPENSEES	$21,836.
SURPLUS AU CHAPITRE DES ADULTES	$ 6,964.

4° Bilan global de la consultation Milieu

a) Total des sommes prévues

Personnes-relais	$ 72,610.
Formateurs	28,800.
Adultes	28,800.
TOTAL	$130,210.

b) Total des sommes dépensées

Personnes-relais	$ 69,700.
Formateurs	17,286.38
Adultes	21,836.
TOTAL DES SOMMES DEPENSEES	$108,822.38

c) Total des surplus

Personnes-relais	$ 2,910.
Formateurs	11,513.62
Adultes	6,964.
TOTAL DES SURPLUS	$ 21,387.62

D/ LISTE DES DEPENSES EFFECTUEES PAR INSTITUTION PARTICIPANTE A LA CONSULTATION

Dans l'ordre:

C.S.

C.S.R.

CEGEP - COLLEGES

AUTRES

DOCUMENTS PRODUITS PAR:

L'OPÉRATION RÉSEAU DE FORMATION

B I B L I O G R A P H I E G E N E R A L E

A/ BIBLIOGRAPHIE CHRONOLOGIQUE

B/ BIBLIOGRAPHIE PAR SUJETS

BIBLIOGRAPHIE CHRONOLOGIQUE DES DOCUMENTS PUBLIES A L'INTERIEUR DU CADRE DE L'OPERATION REGIME DE FORMATION DE JANVIER 73 A MARS 74

1- Bilan sur le Régime de Formation

Roland Bélanger, janvier 1973

2- Propositions relatives à la démarche de consultation sur le Projet de Régime de Formation (D-15-2-10)

Roland Bélanger et Jules Pleau, 24 janvier 1973

3- D.G.E.A./Projet de Régime de Formation

Roland Bélanger et Jules Pleau, 15 février 1973

4- Proposition globale présentée et acceptée par le Comité de Régie de la D.G.E.A.
Pour une action conceptée sur le Régime de Formation du mois de mars 1973 jusqu'à la mi-octobre 1973. (D-15-2-14)

Jules Pleau, 6 mars 1973.

5- Opération Régime de Formation (mars à octobre 1973)
Plan d'opérations concernant:
Milieu, D.G.E.A. (services et opérations) M.E.Q. (B.S.M. et D.G.)

Roland Bélanger, Claude Couillard, Andrée Hébert,
Jules Pleau, René Lavallée, 15 mars 1973 (D-15-2-18)

6- Projet de Régime de Formation des Adultes
Document de consultation (D-15-2-20)

Roland Bélanger et Lise Trudel, 19 avril 1973

7- Document général d'information sur l'Opération Régime de Formation. (D-15-2-21)
Pour une action concertée sur le Projet de Régime de Formation du mois de avril 73 jusqu'À décembre 73.
Collaboration, 26 avril 73.

8- O.R.F. - Information et mise en situation
Objets de travail:
1. information sur O.R.F.
2. mise en situation de l'appropriation de l'O.R.F.
3. mise en situation de la compréhension du R.F.
Jules Pleau et collaboration

9- Calendrier des activités pour les mois de mai et juin 73
Jules Pleau.

10- Proposition de travail concernant la participation de Multi-Média À l'Opération Régime de Formation
(proposition présentée À M. Guy Mercier)
collaboration, 6 mai 1973.

11- O.R.F. - Activité I
Appropriation de la démarche (ORF) et information sur le Régime de Formation.
Tableau synthèse portant sur l'ensemble de la démarche de l'opération pour les cibles DGEA et MILIEU
Jules Pleau, 8 mai 1973.

12- Grille des divers éléments aux aspects du Projet de Régime de Formation sur lesquels peuvent porter les interventions et les questions des participants à l'Opération Régime de Formation
Jules Pleau, 14 mai 1973

13- Schème d'identification des problèmes de gestion
François Allaire, E.A.D. Jules Pleau, 14 mai 1973

14- Entente intervenue sur les modalités de participation du personnel Multi-Média à l'Opération Régime de Formation (D-15-2-23)
D.G.E.A., le 22 mai 1973

15- Proposition soumise à M. Louis Pelletier concernant les mécanismes de circulation de l'information pour l'Opération Régime de Formation (D-15-2-24)
Jules Pleau, 22 mai 1973

16- Rapport des réunions avec D.G.E.A. pour les mois de mai et juin 73 (D-15-2-24a)
Collaboration

17- Rapport - synthèse de la première étape de l'Opération Régime de Formation (D-15-2-25)
Pierre Ménard, Yvonne Poulin, 5 juin 1973

18- Opération Régime de Formation
Particularisation de l'information
- démarche, - instruments de travail
Collaboration, 8 juin 73

19- Ordre du jour de la journée interne du 18 juin 1973
Collaboration, 14 juin 1973

20- O.R.F. 2ème session: particularisation de l'information
Bilan de la rencontre du 11 juin avec les professionnels du service de l'organisation de l'enseignement
Collaboration, 14 juin 1973

21- Circulation de l'information: rôles des personnes-relais contenu du stage de formation
Pierre Ménard, 15 juin 1973

22- O.R.F.: Cible Milieu. Démarche de consultation du Milieu sur le Projet de Régime de Formation
Claude Couillard, Pierre Ménard, 27 juin 1973

23- Réunion du 28 juin 1973 - Mise à jour en rapport avec l'O.R.F. et projections pour l'automne (D-15-2-26)
Claude Couillard, Jules Pleau

24- 21ème session: Particularisation de l'information - Compte rendu de la réunion du 21 juin 1973 avec le SEP
René Lavallée, 29 juin 1973

25- Aspects organisationels du Régime de Formation remis aux professionnels du S.G.P.
Collaboration, 4 juillet 1973

26- 21ème session: Particularisation de l'information - Compte-rendu de la réunion du 22 juin 1973 avec le SPEX
Collaboration, 5 juillet 1973

27- O.R.F. - Information sur la consultation du Milieu dans le cadre de l'Opération Régime de Formation
Collaboration, juillet 1973

28- Estimé des coûts de la consultation du Milieu portant sur le Projet de Formation des adultes
Proposition relative à l'administration dans le Milieu de la consultation sur le Régime de Formation
Jules Pleau, 5 juillet 1973

29- O.R.F. - Démarche préparatoire à l'organisation de la consultation dans le Milieu
Collaboration, juillet 1973

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

30- Sondage d'Intérêts

Collaboration, juillet 1973

31- O.R.F. - Cible Milieu - Démarche de consultation du Milieu sur le Projet de Régime de Formation

Claude Couillard, Pierre Ménard

32- Rencontre des animateurs-délégués de Multi-Média et des Personnels d'encadrement de l'O.R.F. le 7 août 73

Collaboration (D-15-2-28)

33- O.R.F. - Rapport d'étape de avril 73 à août 73

Jules Pleau

34- Calendrier des rencontres régionales et Programme de la rencontre régionale

Collaboration

35- Compte rendu de la réunion du 24 août 73 avec le Comité de Régie et les responsables d'Opérations

Jules Pleau, 10 septembre 1973 (D-15-2-32)

36- Annexe à l'estimé des coûts de la consultation

Jules Pleau, 14 septembre 1973 (D-15-2-27a)

37- Compte rendu de la rencontre du 24 août 1973 entre les membres du Comité de Régie, les responsables d'opérations et les représentants de l'équipe O.R.F.
Roland Bélanger, 17 septembre 1973 (D-15-2-32)

38- Résultats d'entrevues avec les chefs de services et responsables d'opération de la D.G.E.A. dans le cadre de l'O.R.F./D.G.E.A.
René Lavallée, 19 octobre 1973

39- Rapport d'étape au 26 octobre 73 concernant O.R.F./D.G.E.A.
René Lavallée, 26 octobre 1973

40- L'intervention O.R.F./Multi-Média au 29 octobre 1973
René Lavallée, 9 novembre 1973

41- Compte-rendu rencontre avec le S.E.P. le 2 novembre 73
René Lavallée, 13 novembre 1973

42- Le Cas Suzanne
Roland Bélanger, octobre 73

43- Les Cars de la ligue civique
Roland Bélanger, octobre 73

44- Instrument 1
Collaboration, octobre 73

45- Instrument 2

Collaboration, octobre 73

46- Instrument 3

Collaboration, octobre 73

47- Instrument 4

Collaboration, décembre 73

48- Session de formation des personnes-relais (Stage Orford)

Collaboration, octobre 73

49- Démarche horaire de la session d'évaluation de la Consultation-Milieu (Stage Sun Valley)

Collaboration, décembre 73

50- Portrait global de la consultation du Milieu sur le PRF

Portrait en date du 14 décembre 73 (D-15-2-35a)

Jules Pleau, Janvier 74

51- Etapes d'Analyse

Collaboration

52- Rapport de l'O.R.E. remis au groupe de travail du Bilan de l'éducation des adultes

Jules Pleau, janvier 74

53- Portrait global de la consultation du milieu sur le Projet de Régime de Formation (portrait en date du 14 décembre 1973). Version envoyée aux personnes-relais.

Jules Pleau et collaboration, janvier 74

54- Information sur les personnes consultées

Madeleine Charlebois, janvier 74

55- Premier jet de planification pour janvier 74 - mars 74 dans le cadre C.R.F./D.G.E.A.

René Lavallée, 18 janvier 1974.

BIBLIOGRAPHIE PAR SUJETS

A/ OPERATION REGIME DE FORMATION (général)

Propositions relatives à la démarche de consultation sur le Projet de Régime de Formation

Roland Bélanger, 24 janvier 73 (2)

Proposition globale présentée et acceptée par le Comité de Régie de la D.G.E.A. Pour une action concertée sur le Régime de Formation du mois mars 73 jusqu'à la mi-octobre 73

Jules Pleau, 6 mars 1973 (4)

Opération Régime de Formation (mars à octobre 73)
Plan d'Opération concernant: Milieu, DGEV (services et opérations MEQ (B.S.M. et D.G.)

H. Bélanger, C. Couillard, A. Hébert, R. Lavallée, J. Pleau, 15 mars 1972 (5)

Ordre du jour de la journée interne du 18 juin 1973

Collaboration, 14 juin 1973 (19)

Opération Régime de Formation - Rapport d'étape de avril 73 à août 73

Jules Pleau (33)

Portrait global de la consultation du Milieu sur le Projet de Régime de Formation (portrait en date du 14 décembre 1973)

Jules Pleau, janvier 74 (50)

Rapport de l'A.E.A. remis au groupe de travail du bilan de l'éducation des adultes

Jules Pleau, janvier 74 (58)

B/ TEXTES PORTANT SUR LE PROJET DE RÉGIME DE FORMATION

Bilan sur le Régime de formation

Roland Bélanger, janvier 73 (1)

D.G.E.A. Projet de Régime de Formation

Roland Bélanger, Jules Pleau, 15 février 73 (5)

Projet de Régime de Formation des Adultes (Document de consultation)

Roland Bélanger, Jules Pleau, 19 avril 73 (6)

C/ DOCUMENTS D'INFORMATIONS FAITS PAR OCF À L'INTENTION DES PROVINCIOUELS DE LA DGEA

Document général d'information sur l'OCF - Pour une action concertée sur le Projet de Régime de Formation du mois de avril 1973 jusqu'à décembre 1973

Collaboration, 26 avril 1973 (7)

Rapport - Synthèse de la première étape de l'OCF

Pierre Minard, Yvonne Poulin, 5 juin 1973 (17)

O.F.P. 2ième session: Particularisation de l'information

Bilan de la rencontre du 11 juin avec les professionnels du service de l'organisation de l'enseignement

Collaboration, 14 juin 1972 (20)

Aspects organisationels du Modèle de Formation remis aux professionnels du S.O.E.

Collaboration, 4 juillet 1972 (25)

Compte rendu de la rencontre du 24 août 1972 entre les membres du Comité de pilote, les responsables d'opération et les représentants de l'équipe O.F.P.

Roland Bilanger, 17 septembre 1972 (37)

B/ DOCUMENTS PORTANT SUR O.N.F. CIBLE D.G.E.P.

O.N.F. Information et mise en situation - Objets de travail: 1. Information sur O.N.F. - 2. Mise en situation de l'appropriation de l'ONF - 3. Mise en situation de la compréhension du N.F.

Jules Pleau, et collaboration (8)

Cahier d'identification des problèmes de gestion

François Allaire, S.A.D. et Jules Pleau, 14 mai 72 (15)

Proposition soumise à M. L. Pelletier concernant les mécanismes de circulation de l'information pour l'Opération Pépine de Formation

Jules Pleau et collaboration 22 mai 72 (15)

Rapport des rencontres avec les professionnels de la DGEA pour le mois de mai et juin 73

Collaboration, (16)

O.R.F. - Particularisation de l'information: Démarche - Instruments de travail

Collaboration, 8 juin 1973 (18)

Circulation de l'information: Rôles des personnes-relais - Contenu du stage de formation

Pierre Ménard et collaboration, 15 juin 73 (21)

Réunion du 28 juin 1973 (chefs de services et responsables d'opérations)
Mise à jour en rapport avec l'ONF et Projections pour l'automne

C. Couillard et Jules Pleau, juillet 73 (23)

21ème session: Particularisation de l'information - Compte rendu de la réunion du 21 juin 73 avec le CNP

René Lavallée, 29 juin 1973 (24)

21ème session: Particularisation de l'information - Compte rendu de la réunion du 22 juin 73 avec le SPEM

Collaboration, 5 juillet 73 (26)

Compte rendu de la réunion du 24 août 73 avec le Comité de Régie et les responsables d'opérations

Jules Pleau, 10 septembre 1973 (38)

Résultats d'entrevues avec les chefs de services et responsables d'opérations de la DGEP dans le cadre de l'ORP/DGEP.

René Lavallée, 19 octobre 73 (38)

Rapport d'étape au 26 octobre 73 concernant ORP/DGEP

René Lavallée, 26 octobre 73 (39)

Compte-rendu - Rencontre avec le CRP le 2 novembre 73

René Lavallée, 13 novembre 73, (41)

Premier jet de planification pour janvier 74 - mars 74 dans le cadre ORP/DGEP.

René Lavallée, 18 janvier 74 (55)

Calendrier des activités pour les mois de mai et juin 73

Collaboration, avril 73 (9)

Grille des divers éléments aux aspects du Projet de Régime de Formation sur lesquels peuvent porter les interventions et les questions des participants à l'Opération Régime de Formation

Jules Pleau, 14 mai 73 (12)

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE
LA PLANIFICATION

E/ DOCUMENTS PORTANT SUR O.R.F. CIBLE MULTI-MÉDIA

Proposition de travail concernant la participation de Multi-Média à l'Opération Régime de Formation (proposition présentée à M. G. Poulier)
Collaboration, 6 mai 1973 (10)

O.R.F. - Activité I - Appropriation de la démarche (CMM) et information sur le Régime de Formation. Tableau synthèse portant sur l'ensemble de la démarche de l'opération pour les cibles DGM et MILIEU
Jules Pleau, 8 mai 73 (11)

Entente intervenue sur les modalités de participation du personnel Multi-Média à l'Opération Régime de Formation
Collaboration, 22 mai 1973 (14)

Rencontre des animateurs-délégués de Multi-Média et des personnels d'encadrement de l'O.R.F. le 7 août 73
Collaboration, août 73 (32)

L'intervention O.R.F./Multi-Média au 29 octobre 1973
René Lavallée, 9 novembre 1973 (46)

F/ DOCUMENTS PORTANT SUR O.R.F. CIBLE MILIEU

O.R.F. Cible Milieu - Démarche de consultation du Milieu sur le Projet de Régime de Formation
C. Couillard, Pierre Ménard, 27 juin 1975 (22)

O.R.F. - Information sur la consultation du Milieu dans le cadre de l'O.R.F.
Collaboration, juillet 1975 (27)

Estimé des coûts de la consultation du Milieu portant sur le Projet de Régime de Formation des Adultes - Proposition relative à l'administration dans le Milieu de la consultation sur le Régime de Formation
Jules Flamu, 5 juillet 1975 (28)

O.R.F. - Démarche préparatoire à l'organisation de la consultation dans le milieu
Collaboration, juillet 75 (29)

Sondage d'intérêts
Collaboration, juillet 75 (30)

O.R.F. - Cible Milieu - Démarche de consultation du Milieu sur le Projet de Régime de Formation
C. Couillard, Pierre Ménard, (31)

Calendrier des rencontres régionales

Collaboration, août 72 (34)

Armes à l'action au coût de la consultation

Jules Dieu, 14 septembre 72 (36)

Le Cas I Les armes

Roland Pelletier, octobre 72 (42)

Le Cas II Les cars de la ligue civique

Roland Pelletier, octobre 72 (43)

Instrument I - Planification en vue de la consultation-milieu p/r P.A.T., pour atteindre l'objectif exécuter son mandat et jouer son rôle dans le secteur privé.

Collaboration, septembre 72 (44)

Instrument II - Recueil des données

Collaboration, septembre 72 (45)

Instrument III - Recueil de cas vécus

Collaboration, septembre 72 (46)

Instrument IV - Catégorisation des projets-thèmes en fonction des éléments du P.A.T.

Pierre Renard, décembre 72 (47)

Service de formation de [illegible]-relais

Collaboration, décembre 73 (48)

Démarche horaire de la session d'évaluation de la consultation-milieu

Collaboration, décembre 73 (49)

Thème d'écriture

Collaboration, décembre 73 (51)

Portrait global de la consultation-milieu sur le Projet de Centre de Formation (portrait en date du 14 décembre 1973). Version envoyée aux personne-relais.

Collaboration, Jules Bleau, janvier 74 (52)

Information sur les personnes consultées

Madeleine Charlebois, janvier 74 (54)

Ce volume doit être rendu à la dernière
date indiquée ci-dessous.

L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC
SERVICE DE LA REPROGRAPHIE
Juin 1974